



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

### **Ilo tarttuu!**

Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoisten sitouttaminen  
vapaaehtoistoiminnan muutoksessa

*Susanne Pohjola*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2018

**[www.humak.fi](http://www.humak.fi)**

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Susanne Pohjola	<b>Sivumäärä</b> 57 ja 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Ilo tarttuu! case: Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoisten sitouttaminen vapaaehtoistoiminnan muutoksessa	
<b>Ohjaava opettaja</b> Satu Riikonen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Turun Tyttöjen Talo, Johanna Lindroos	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tässä opinnäytetyössä kehitettiin Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoistoimintaa. Haluttiin selvittää mikä motivoi Tyttöjen Talon vapaaehtoisia ja mikä sitouttaisi vapaaehtoisia paremmin mukaan toimintaan. Tilaajana toimi Turun Tyttöjen Talo. Kehittämistyön menetelminä käytettiin yksilöhaastatteluja, ryhmähaastattelua sekä kehittämisiltaa, jossa toimintaa kehitettiin yhdessä erilaisten yhteisöllisten menetelmien avulla.</p> <p>Suomessa on pitkä vapaaehtoistyön perinne. Tänä päivänä Suomessa tehdään yli 150 000 henkilötyövuotta vapaaehtoistyötä. Useimmiten sitä tehdään halusta auttaa. Vapaaehtoistoiminta on muutoksessa. Vapaaehtoistyöntekijöitä on yhä vaikeampi saada sitoutumaan toimintaan säännöllisesti ja pitkäksi aikaa. Vapaaehtoistyön muutoksessa on nähtävissä, että vapaaehtoistyöhön halutaan mieluummin sitoutua vain määräajaksi ja projektiluonteisesti.</p> <p>Tulevaisuudessa järjestöjen tulee opetella uusia tapoja organisoida ja johtaa vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoisten työpanos on arvokasta ja välttämätöntä järjestöille ja yhteiskunnalle. Tämän vuoksi vapaaehtoisen tulisi kokea, että hänen työnsä on palkitsevaa ja että sitä arvostetaan.</p> <p>Tyttöjen Talolla toiminnasta erityistä tekee tyttötyö ja kulttuuri- ja sukupuolisensitiivisyys toiminnassa. Tyttöjen Talolla vapaaehtoisina toimivat aikuiset naiset, jotka toimivat työntekijöiden apuna erilaisissa ryhmissä, avoimessa toiminnassa, retkillä ja tapahtumissa. Kävijöiden ja työntekijöiden kannalta on tärkeää, että vapaaehtoiset sitoutuisivat Tyttöjen Talon toimintaan. Vapaaehtoiset ovat myös mukana kehittämässä toimintaa.</p> <p>Tutkimustyössä selvitettiin Tyttöjen Talon vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioon sekä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena syntyi Turun Tyttöjen Talon työntekijöille toimintamalli vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa toimimisesta. Toimintamalli ”Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnan portaat” on prosessikaavio, jossa esitellään jo käytössä olevat toimintamenetelmät sekä asiat, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen. Prosessikaavio helpottaa työntekijöitä toimimaan vapaaehtoisten kanssa sekä auttaa myös uuden työntekijän perehdyttämisessä vapaaehtoistoimintaan.</p>	
<b>Asiasanat</b> Vapaaehtoiset, vapaaehtoistyö, motivaatio, motivointi, sitouttaminen, sitoutuminen	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree programme in Civic Activities and Youth Work, Bachelor`s degree**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Susanne Pohjola	<b>Number of Pages</b> 57, 4 annex pages
<b>Title</b> Spread the joy! <b>Case:</b> The Commitment of the volunteers of Turku House for Girls in the change of volunteer work.	
<b>Supervisor</b> Satu Riikonen (Senior Lecturer)	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Organization Turun Tyttöjen Talo, Mrs Johanna Lindroos	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The objective of this study was to gather information about voluntary work in Turku House for Girls (Turun Tyttöjen Talo) in South-Western Finland. The objective was to study what motivates the volunteers and what would engage them better to voluntary work.</p> <p>The methods used in this study were individual interviews, group interviews, as well as a development evening, in which the participants attended activities carried out with community-based methods to develop the activities of the House for Girls.</p> <p>Finland has a long tradition of volunteering, with more than 150 000 man-years of voluntary work. In most cases, voluntary work is done out of a desire to help. However, volunteering is changing. It is more and more difficult to get volunteers to commit on a regular basis and for a long period of time. In the change of voluntary work can be seen that the volunteers prefer to commit to only for a shorter period and to projects.</p> <p>In the future, organizations will need to learn new ways to organise and manage volunteer activities. The contribution of volunteers is valuable and necessary for organisations and society as a whole. Because of this, volunteers should feel that their work is rewarding and that it is appreciated.</p> <p>The activities of Turku House for Girls are special due to cultural and gender sensitivity. The volunteers are mainly mature women who are working to assist the employees of Turku House for Girls in different groups and in open activities. From the point of view of customers and employees, it is important that volunteers commit to the activities of Turku House for Girls. Volunteers are also involved in the development of the activities.</p> <p>The objective of this study was to explore the facts that have had an influence on the motivation and commitment of the volunteers in Turku House for Girls.</p> <p>This thesis resulted in an operation model (process diagram) for the employees of the Turku House for Girls to work with volunteers. This model, "The steps of voluntary work" is an operating model of functional ways to work with volunteers. It also describes the procedures already in place and makes them visible. This process chart also makes it easier for new employees to orientate to their work.</p>	
<b>Keywords:</b> voluntary work, volunteers, motivation, engagement, association	

## **SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 CASE-TURUN TYTTÖJEN TALO	7
3.1 Kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen tyttötyö	11
3.3 Vapaaehtoistoiminnan periaatteita	14
3.4 Vapaaehtoistyö muutoksessa	15
3.5 Vapaaehtoisten motivointi	17
3.6 Sitouttaminen käsitteenä	19
3.7 Vapaaehtoisten sitoutuminen	21
4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	24
4.1 Yksilöhaastattelut	25
4.2 Ryhmähaastattelu	27
4.3 Kehittämisisiltä/työpaja	28
5 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET	35
5.1 Sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö ja Tyttöjen Talon arvot	37
5.2 Positiivinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys	41
5.3 Toimiva ja aktiivinen viestintä	42
5.4 Vapaaehtoisten tukeminen vapaaehtoistyössä	44
5.5 Kehittämistyön tuotos: Vapaaehtoistoiminnan sitoutumiskukka	47
5.6 Kehittämistyön tuotos: Vapaaehtoistoiminnan portaat	52
6 LOPPUPÄÄTELMÄT	54
7 LÄHTEET	57
8 LIITTEET	60

## 1 JOHDANTO

Suomessa on pitkät vapaaehtoistoiminnan perinteet. Tälläkin hetkellä monet asiat pyörivät vapaaehtoisten varassa suomalaisessa yhteiskunnassa. Jos tämä työpanos jäisi pois, moni asia jäisi tapahtumatta (Lähellä 2017, 15.) Pelkästään Suomessa tehdään yli 150 000 henkilötyövuotta vapaaehtoistyötä. (Kansalaisareena viitattu 24.4.2018) Yhteiskunnassa on nähtävissä muutos järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan liittyen. Toimiessani useita vuosia vanhempainyhdistyksen puheenjohtajana en ole voinut olla huomaamatta sitä muutostrendiä, joka vapaaehtoistoimintaan liittyy. Vapaaehtoistyö on muutoksessa. Tänä päivänä kaikki ihmiset eivät halua enää sitoutua pitkiksi ajoiksi mukaan toimintaan ja ottaa vastuulleen esimerkiksi yhdistyksen luottamustehtävää. Vapaaehtoistyötä halutaan tehdä omien voimavarojen ja elämäntilanteen mukaan.

Vapaaehtoistoiminnassa on nähtävissä trendejä, joissa vapaaehtoistoiminnan kiinnostavuus ja innostus lähteä mukaan on kasvussa ja useiksi vuosiksi sitoutuminen on muuttumassa lyhytjänteisiksi projekteiksi. (Pessi & Oravasaari 2010, 123.)

Lisäksi vapaaehtoistoiminnassa on näkyvissä muita negatiivisia trendejä. Kunnat yrittävät siirtää vastuitaan vapaaehtoisjärjestöille. Kolmas sektori tekee nykyään yhä enemmän töitä, jotka kuuluivat aikaisemmin kunnille ja valtiolle. (Pessi & Oravasaari 2010, 125.)

Vapaaehtoinen haluaa hyötyä antamastaan ajasta eri tavoilla esimerkiksi oppimiskokemuksena työelämästä, opintomerkintänä tai työn pitää tuottaa vaikka vain hyvää mieltä. Järjestöt ja yhdistykset, joissa vapaaehtoistyövoima on arvokas lisä, ovat muutoksen edessä. Miten sitoutetaan vapaaehtoisia toimintaan mukaan pitemmäksi aikaa? Tämän päivän vapaaehtoistyön tulisi olla joustavaa ja sen tulisi muuttua vastaamaan vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeita ja toiveita ja muuttuvia elämäntilanteita. Suomalaisilla on tulevaisuudessakin halua tehdä vapaaehtoistyötä mutta sen organisoiminen on haastavampaa (Lähellä 2017).

Vapaaehtoisuuden muutostuulet puhaltavat innostusta ja virtaa järjestöihin ja yhdistyksiin (Satakunnan yhteisökeskus, Pori 26.8.2015).

Aloitin työharjoitteluni Turun Tyttöjen Talolla keväällä 2017 ja opinnäytetyöni idea oli organisaatiossa jo valmiina. Turun Tyttöjen Talolla oli tarve kehittää vapaaehtoistoimintaa ja auttaa vapaaehtoiskoordinaattoria työssään. Tyttöjen Talolla vapaaehtoistoiminnan haasteita ovat olleet resurssien ja ajan puute. Vapaaehtoistoiminta kaipasi erityistä huomiota ja kehittämistä. Vapaaehtoistyön koordinaattorina Turun Tyttöjen talolla toimii Johanna Lindroos ja hän oli ollut jo pitkään huolissaan siitä ilmiöstä, että osa Tyttöjen Talon vapaaehtoisista ei sitoudu toimintaan ja vaihtuvuutta on paljon. Keväisin ja syksyisin uusille vapaaehtoisille järjestettävän koulutuksen jälkeen osa vapaaehtoisista ei jatka toiminnassa mukana eivätkä vapaaehtoiset varaa vuoroja avoimeen toimintaan, jossa vapaaehtoiset toimivat mukana mm. läksyavussa.

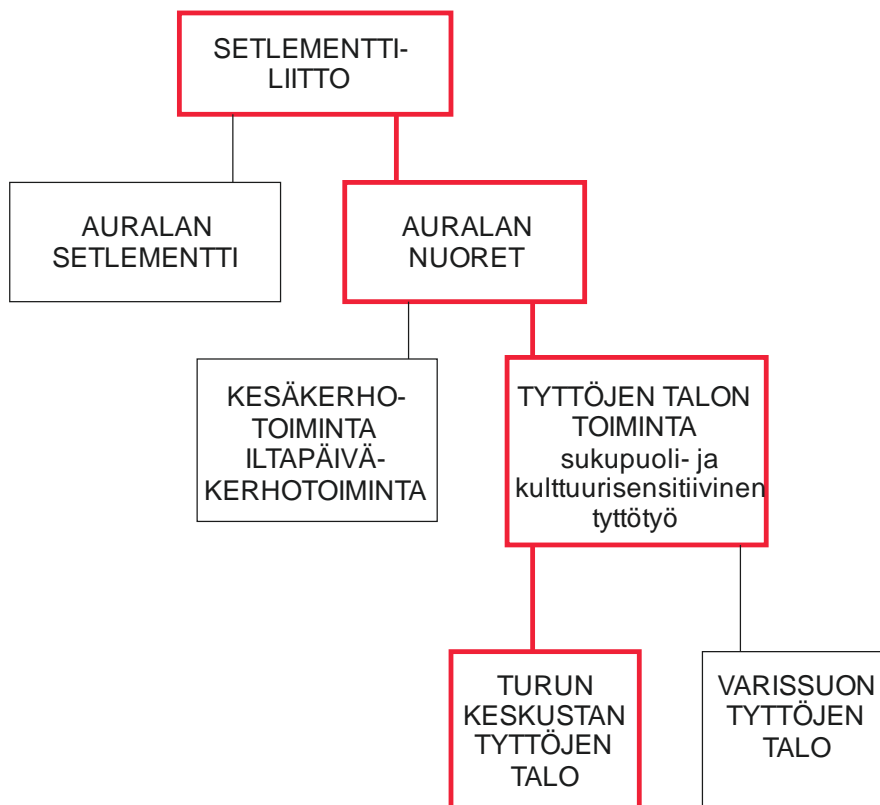
Tässä opinnäytetyössä lähdin selvittämään sitä, mikä motivoi vapaaehtoisia toimimaan vapaaehtoisina ja mikä sitouttaisi heitä pysymään toiminnassa kauemmin mukana? Käytin menetelminä sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluja ja yhteisöllisiä menetelmiä. Erilaisia yhteisöllisiä menetelmiä käytin järjestämässäni kehittämisisillassa osallistaakseni vapaaehtoiset mukaan toiminnan kehittämiseen.

Tutkimukseni konkreettisena tuotoksena kokoon työntekijöille prosessikaavion vapaaehtoisten kanssa toimimisesta. Prosessikaaviossa kuvataan ”Vapaaehtoistoiminnan portaat”. Sen tarkoituksena on tehdä näkyväksi asioita, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen ja helpottaa työntekijöitä toimimaan heidän kanssaan sekä muistuttaa hyvistä toimintamalleista, joita toiminnassa jo on käytössä.

## 2 CASE-TURUN TYTTÖJEN TALO

Turun Tyttöjen Talo on avoin ja maksuton vapaa-ajan tila ja se tarjoaa erilaista harraste- ja pienryhmätoimintaa 12 - 28 vuotiaalle tytöille ja naisille ja sellaiseksi itsensä tunteville. Turussa Tyttöjen Taloja on Turun keskustassa ja Varissuolla. Turun Tyttöjen Talot ovat Auralan Nuoret ry:n toimintaa. Toimintaa ohjaa tausta-organisaatio Setlementtiliiton arvot sekä sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen työote. Toimintaa rahoittavat pääasiallisesti STEA ja Turun kaupunki. (Turun Tyttöjen Talo 2018.)

Alla olevasta kuviosta näkyy, miten Turun Tyttöjen Talo asettuu organisaatiossa. Tämän opinnäytetyön tilaajana toimi Turun Tyttöjen Talon keskustan toimipiste. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen koskettaa sekä keskustan että Varissuon toimipisteitä, joissa on yhteisiä vapaaehtoisia.



Kuvio 1. Kuviossa Tyttöjen Talon organisaatio. (Auralan Nuoret ry. 2018.)

Tyttötyö on sukupuoli- ja kulttuurisensitiivistä sosiaalityötä. Tyttöjen Talot ovat enemmän kuin ajanviettopaikkoja. Ne ovat matalan kynnyksen sosiaalisen nuorisotyön toimipisteitä, joissa tyttöjä ja nuoria naisia tuetaan kasvamaan omannäköisiksi ja voimaantuneiksi naisiksi. Tyttötyön tavoitteena on tavoittaa erityisen tuen tarpeessa olevia tyttöjä ja auttaa heitä löytämään omia voimavarojaan. (Suomen Setlementtiliitto ry 2012, 8.)

”Tyttöjen Taloilla tehdään yhteiskunnallisesti merkittävää, nuorten sosiaalista hyvinvointia ja terveyttä edistävää nuorisotyötä” (Eischer & Tuppurainen 2011, 12). Sitä voidaan kutsua sosiaaliseksi nuorisotyöksi. Lähtökohtana on syrjäytymisvaarassa olevien lasten yksilöllinen kohtaaminen ja elämäntilanteen kokonaisvaltainen huomioiminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Sosiaalisessa nuorisotyössä sulautuvat yhteen sekä nuorisotyön, erityisnuorisotyön että sosiaalityön piirteitä. (Eischer & Tuppurainen 2011, 13.)

Tyttöjen Talotyö on setlementtityötä, joka perustuu setlementtiarvoihin, joita ovat yksilön arvokas kohtaaminen, hänen omien voimavarojensa tukeminen, yhteisöllisyys ja erilaisuuden kunnioittaminen. Tyttöjen Talo on Kalliolan Nuoret ry:n rekisteröimä tuotemerkki. Tyttöjen Taloilla työskentelee ammattilaisia ja vapaaehtoisia aikuisia naisia. Toiminnalla pyritään tavoittamaan aikuisen tukea tarvitsevia tyttöjä ja tarjotaan heille yhteisöä, jossa viihtyä ja olla oma itsensä. Tilat ovat viihtyisiä, kodinomaisia ja tyttöyttä henkiviä ja tällä halutaan viestiä tytöille, että he ovat tärkeitä ja erityisiä. (Setlementtiliitto 2018.)

Toiminnan kivijalka on avoin toiminta, jolla tarkoitetaan avointa kahvilaa, jossa voi välittävien aikuisten ja muiden nuorten seurassa jutella ja olla rennosti. Avaimesta toiminnasta pääsee halutessaan vuorovaikutteisiin ryhmiin ja yksilötuen piiriin. Vuorovaikutteisiin ryhmiin jäsenet valitaan etukäteen määrätyksi ajaksi ja ryhmässä sovitaan toiminnan päämäärä. Ryhmä toimii vertaistukena erilaisissa, haastavissa elämäntilanteissa oleville tytöille. Ryhmässä koettu vertaistuki on tärkeää yksilön voimaantumisen kannalta. Joskus tytöt tarvitsevat yksilötukea, joka voi olla keskusteluapua, tuen ja tukiverkoston tarpeen kartoitusta tai ohjausta esim. julkisen palvelujärjestelmän tuen piiriin. Tyttöjen Talo tarjoaa moni-



kulttuurista tyttötyötä, pop in-seksuaalineuvontapalvelua, seksuaalista väkivalta-työtä ja Nuoret Äidit-toimintaa. Tyttöjen Talon ehdoton vahvuus on se, että se pystyy tarjoamaan monipuolista tukea yhdestä paikasta. (Setlementtiliitto 2018.)

#### **Setlementtityön missio**

Uskomme, että jokainen ihminen on oman elämänsä paras asiantuntija ja tärkein voimavara!

Setlementtityön peruskivi on tahto turvata eri taustoista tulevien, erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten oikeus hyvään elämään heidän kaikissa elämäntilanteissaan. Parhaiten se onnistuu kannustamalla jokaista yksilöä ja yhteisöä löytämään omat voimavaransa.

#### **Setlementtityön arvot**

- Rohkeus ja luottamus
- Paikallisuus ja yhteisöllisyys
- Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus

Kuvio 2. Setlementtityön arvot (Setlementtiliitto 2018.)

Turun Tyttöjen Talon toimintaa toteutetaan yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Toiminta ei kuitenkaan saa olla riippuvaista vapaaehtoisista vaan sen tulee olla toteuttavissa myös ilman vapaaehtoisia. Vapaaehtoiset toimivat kävijöille luotettavina ja erilaisina aikuisen malleina ohjaajien lisäksi (Turun Tyttöjen Talo 2018c). Vuosien varrella Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoiset ovat vaihtuneet tiuhaan. Toisaalta on myös muutama vapaaehtoinen, jotka ovat olleet toiminnassa mukana pitkään. Vapaaehtoistoiminnan koordinaattoria mietitytti miten toimintaa voitaisiin kehittää niin, että vapaaehtoiset pysyisivät talossa. (Lindroos 2018.)

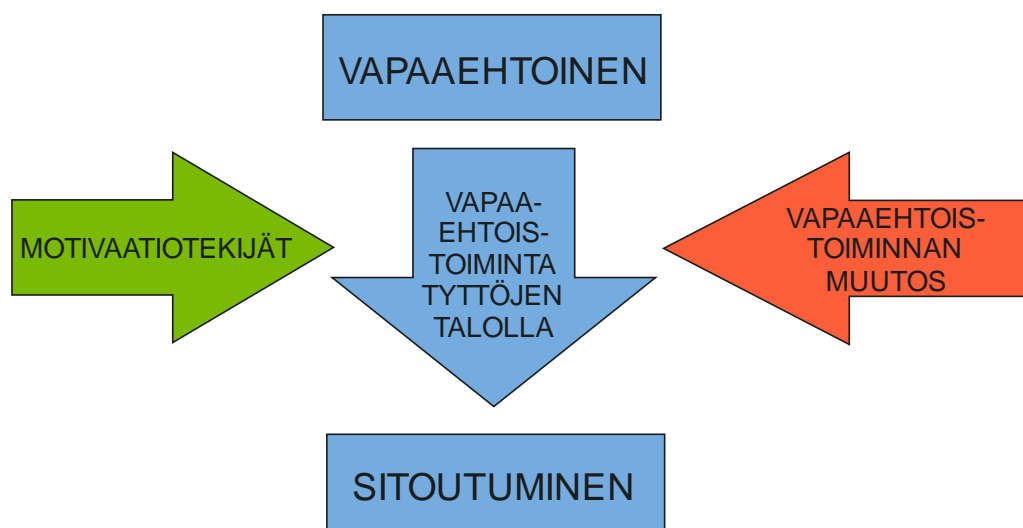
Tällä hetkellä toiminnassa aktiivisesti mukana on noin 15-20 vapaaehtoista, vuoden aikana. Sähköpostituslistalla on tällä hetkellä noin 40-50 vapaaehtoista. (Lindroos 2018.)

Osallistuin itsekin Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoistyönkoulutukseen syksyllä 2017. Sen jälkeen olen ollut yksi Tyttöjen Talon vapaaehtoisista ja saanut kuu-

lua samanhenkisistä naisista koostuvaan ryhmään. Tämä ryhmä on kokoontunut vapaaehtoistyöajan ulkopuolella muutaman kerran syksyn ja kevään 2018 aikana Tyttöjen Talolla. Ryhmä on toiminut vertaistukena vapaaehtoisille. Vertaistukiryhmä on uusi ilmiö Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa. Vertaistukiryhmän tapaamisia kutsutaan Mimmisparrausilloiksi.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Opinnäytetyössäni keskeisiä käsitteitä ovat kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen tyttötyö, vapaaehtoistyö, sitoutuminen ja motivointi. Turun Tyttöjen Talon toiminta on kulttuuri- ja sukupuolisensitiivistä tyttötyötä. Talon vapaaehtoiset ovat lähteneet mukaan toimintaan erilaisista motiiveista. Vapaaehtoisten motiivien selvittäminen on tärkeää, jotta löydetään sopivia tehtäviä vapaaehtoisille, joissa he viihtyvät ja joihin he haluavat panostaa (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 63). Tämän työn tekijänä ajattelen, että erilaisia motiiveja kysymällä voin löytää välineitä vapaaehtoisten sitouttamiseksi toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan muutos tuo sitoutumiseen haasteita, joihin sitoutumisen välineillä pystytään vastaamaan.



Kaavio 1. Tietoperustakaaviosta ilmenee opinnäytetyöni tietopohjan rakenne.

#### 3.1 Kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen tyttötyö

Sukupuolisensitiivisen tyttötyön juuret löytyvät 1990-luvun loppupuolelta, jolloin Suomessa alettiin kiinnittää huomiota siihen, että perinteinen nuorisotyö tavoitti enimmäkseen poikia. Nuorisotilat olivat usein poikavaltaisia tiloja, joissa tytöille jäi vain sivustakatsojan tai tyttöystävän rooli. Tyttöjen omaehtoinen toiminta jäi

huomioimatta eikä tyttöjä kiinnostavaa toimintaa ollut tarjolla välttämättä ollenkaan. Poikien harrastustoimintaa tuettiin ja tuetaan edelleen enemmän julkisista rahoista kuin tyttöjen. Nuorisotutkimuksissa on kiinnitetty huomiota julkisissa tiloissa kuten kauppakeskuksissa hengaileviin tyttöihin mutta vain tytöille suunnattuja, ei-kaupallisia tiloja on vieläkin vähän. Tähän tarpeeseen vastaavat Tyttöjen Talot ja muut tyttötyön toimipisteet. (Suomen Setlementtiliitto ry. 2012, 8.)

Tyttötyön tilat ovat paikkoja, jossa tytöt voivat kokoontua viettämään aikaa, juttelemaan ja harrastamaan tarjoten samalla yhteisöllisyyttä, jota vailla on moni nuori tänä päivänä. Tyttötyötä tehdään erilaisissa tiloissa kuten Tyttöjen Taloissa, Tyttöjen Tuvalla sekä nuorisotaloilla, joihin on perustettu tyttöjen huoneita. Tyttötyön tiloissa on kiinnitetty erityistä huomiota sisustukseen ja sen suunnittelussa ja toteutuksessa ovat tytöt olleet mukana. Tyttötyötä kehitettiin 1990-luvulla Ruotsissa ja sieltä haettiin mallia myös Suomen Tyttöjen Talolle. Tuolloin huomattiin, että kun tytöt saavat itse osallistua tilojensa suunnitteluun niistä tulee hyvinkin erilaisia kuin perinteisistä nuorisotiloista. Tytöt viettävät aikaa keskustellen ja tilan tulee olla kodinomainen, turvallinen ja viihtyisä. Tyttöjen Talotoiminta on tunnetuin tyttötyön muoto. Tyttöjen Taloja on Turussa, Helsingissä, Tampereella, Kuopiossa ja Oulussa. (Suomen Setlementtiliitto ry. 2012, 8-12.)

Parhaimmillaan tyttötyö antaa nuorelle oivalluksia ja polkuja kohti ”sitä omaa juttua”, omannäköistä identiteettiä ja kiinnostuksen kohteita. Tyttötyön kautta kannustetaan tyttöjä myös pohtimaan sitä, miten he voivat vaikuttaa omaan elämäänsä, omiin yhteisöihinsä ja yhteiskuntaan. (mt. 8-12.)

Jokainen järjestö on jollain tavalla aatteellinen yhteisö. Aate voi olla esimerkiksi kasvatukselliselle järjestölle kaikki kaikessa. Aatteellisuus kannattaa järjestössä nostaa yhdeksi vahvuustekijäksi. Järjestön johtajat ovat tässä asiassa etuvartiossa sanansaattajina. Kun ihmisillä on elämää kannattelevien arvojen nälkää, järjestön aatteelliselle sanomalle on kysyntää. Olennaisinta on pukea aate ymmärrettävään muotoon ja tuoda sitä esille toiminnassa ja viestinnässä. Se toimii järjestön henkisenä selkärankana. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 121.)

### 3.2 Vapaaehtoistyö käsitteenä

Vapaaehtoistyö on työtä, jota tehdään ilman palkkaa ja palkkiota toisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi. Kulut usein korvataan mutta muuten vapaaehtoistyö on työtä yhteiseksi hyväksi. Noin 700 000-800 000 suomalaista tekee vapaaehtoistyötä säännöllisesti eri järjestöissä yli 100 miljoonan tunnin verran vuodessa. Tutkimusten mukaan **halu auttaa** on tärkein syy tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistoiminnan ihanuus piilee siinä, että **antaessaan myös saa**. Yhdessä teke-mällä **tapaa muita ihmisiä, voi luoda uusia ystävyyssuhteita, voi oppia uutta ja voi konkreettisesti nähdä oman työpanoksensa hyödyn**. Vapaaehtoistoiminta on monelle henkireikä arjessa. Nuorille merkitystä on myös sillä, että siitä saa merkinnän ansioluetteloon, josta on myöhemmin hyötyä työnhaussa. (Lähellä 2017, 14.)

Vapaaehtoistyö on sosiaalisyhteiskunnallista toimintaa, jonka vastakohtana on viranomaistoiminta. Vapaaehtoistyö on läheisessä suhteessa käsitteeseen kolmas sektori, jolla kuvataan yhdistysten ja järjestöjen toimintaa. Kolmas sektori sisältää myös kansalaisista itsestään lähtöisin olevia tukimuotoja kuten osuuskuntia, ja työttömien ja vammaisten yhdistyksiä ja järjestöjä. Näiden toiminta sisältää vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöntekijän oletetaan toimivan palkatta, mutta vapaaehtoistyön organisoinnista voi vastata palkattu työntekijä. (Eskola & Kurki 2001, 16-17.)

Vapaaehtoistoiminta antaa ihmiselle vahvan tunteen osallisuudesta. Kun ihminen tekee työtä, harrastaa, osallistuu ja saa vaikuttaa asioihin, hän kokee olevansa osallinen omassa yhteisössään ja yhteiskunnassa. Se on yksi ihmisenä olemisen tunnuspiirteistä ja hyvän elämän perusedellytyksistä. (Lähellä 2017, 15.) Vapaaehtoinen parhaimmillaan voimaantuu vapaaehtoistyön myötä. Vapaaehtoistyön avulla ehkäistään yksinäisyyttä ja syrjäytymistä, lisätään osallisuutta ja lisätään ihmisten hyvinvointia. (Kansalaisareena 2017.)

Vapaaehtoistoiminta jalostaa ihmistä. Se kehittää ihmisen eettistä arvomaailmaa ja syventää näin ihmisen identiteettiä. Se parantaa taitoja kohdata ihmisiä ja kommunikoida heidän kanssaan. Se jalostaa ihmisen sosiaalista mieltä ja kasvattaa

sekä koului ihmistä niin yksilönä kuin kansalaisenakin. (Nylund, & Yeung 2005, 70.)

Vapaaehtoisena toimitaan tärkeäksi koetun asian puolesta, muutetaan maailmaa, puututaan epäkohtiin, halutaan tehdä hyvää lähellä tai kaukana ja paljon muuta. Vapaaehtoisena toimitaan tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin tai hyödynnetään jotain omaa erityisosaamista. (Kansalaisareena 2017.)

Turun Tyttöjen talon vapaaehtoistoiminnassa pyritään ottamaan huomioon vapaaehtoisten yksilöllisiä vahvuuksia, mielenkiinnon kohteita ja erityisosaamista. Tyttöjen Talolla halutaan hyödyntää vapaaehtoisten monialaista osaamista. (Lindroos 2018.) Siksi tehtävänäni työharjoitteluni aikana oli toteuttaa vapaaehtoisten esittelyseinä, jonka tarkoituksena on tuoda esille vapaaehtoisten monimuotoista osaamista. Seinällä vapaaehtoiset kertovat itsestään, osaamisestaan ja mielenkiinnon kohteistaan oman kuvan kera. Esittelyseinän avulla kävijöiden on helppo tutustua vapaaehtoiisiin ja selvittää esimerkiksi samoista asioista kiinnostunut vapaaehtoinen.

Vapaaehtoistyö ei korvaa ammattityötä, vaan vapaaehtoistyöntekijät tuovat omannäköisensä lisän toimintaan (Kansalaisareena 2017). Turun Tyttöjen Talolla toimintaa ohjaavat työntekijöiden kanssa vapaaehtoiset, jotka ovat koulutettuja, aikuisia naisia (Turun Tyttöjen Talo 2018a). Erilaiset ja eri-ikäiset vapaaehtoiset toimivat samalla erilaisten aikuisten roolimalleina Talon kävijöille (Turun Tyttöjen Talo 2018c). Vapaaehtoiset ovat mukana avoimessa toiminnassa, ryhmissä, tapahtumissa, tiedotuksessa ja retkillä sekä keskustan että Varissuon toimipisteissä (Turun Tyttöjen Talo 2017.)

### 3.3 Vapaaehtoistoiminnan periaatteita

Vapaaehtoistyöntekijällä on oikeus tukeen ja ohjaukseen. Vapaaehtoistoiminnan periaatteita ovat yleisesti: palkattomuus, luottamuksellisuus, suvaitsevaisuus, puolueettomuus ja autettavan ehdoilla toimiminen. (Kansalaisareena 2017.)

### Vapaaehtoistoiminnan tavoitteet Turun Tyttöjen Talolla:

- tukea Turun Tyttöjen Talon perustoimintaa
- tarjota vapaaehtoisille monipuoliset ja mielenkiintoiset vapaaehtoistoiminnan mahdollisuudet ja edistää näin yhteiskunnallista osallisuutta sekä hyvinvointia muillekin kuin kohderyhmälle
- pitää huolta siitä, että vapaaehtoiset saavat työstään rahallisen palkkion sijaan jotakin muuta ja pysyvät motivoituneina ja sitoutuneina
- pitää huolta siitä, että Tyttöjen Talon vapaaehtoiset ovat kykeneviä toimimaan vapaaehtoisina joskus haastavassakin työssä (koulutukset, virkistykset, ohjaus)
- löytää myös monikulttuurisen taustan omaavia vapaaehtoisia naiskeskustelun monipuolistamiseksi talon toiminnassa. (Turun Tyttöjen Talo 2014.)

Vapaaehtoisia koulutetaan kerran kaudessa eli kaksi kertaa vuodessa. Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnan haasteita ovat olleet vapaaehtoisten sitoutuminen toimintaan, viestinnän ongelmat, vapaaehtoistoimintaan käytettävän ajan ja resurssien puute sekä se, että kaikki vapaaehtoiset eivät ole soveltuneet toimimaan tehtävässään. (Turun Tyttöjen Talo 2017.)

Uusia vapaaehtoisia koulutetaan keskimäärin 20 henkilöä vuodessa ja heistä noin puolet jatkaa toiminnassa mukana aktiivisina. On myös puhuttu ilmiöstä, jossa osa vapaaehtoiskoulutukseen tulijoista olisikin ”kurssikeräilijöitä”. Turun Tyttöjen Talolla koetaan, että vapaaehtoistilanne on yleisesti ottaen hyvä tällä hetkellä ja nykyisillä resursseilla saadaan ihan hyvä hyötysuhde. (Lindroos 2018.) Tämän työn tekijänä ajattelen, että vapaaehtoiskoulutukseen käytetyt resurssit menevät osittain hukkaan sitoutumisen puutteen takia. Mielestäni sitoutumisen puutteen takia liian moni jättää vapaaehtoistoiminnan ennen kuin se kunnolla on ehtinyt alkaakaan.

### 3.4 Vapaaehtoistyö muutoksessa

Suomalaisille on ollut tyypillistä, että vapaaehtoistyöhön sitoudutaan pitkäksi aikaa. Monia vuosia on saatettu toimia jonkun yhdistyksen sihteerinä. Suunta on muuttumassa. Järjestökentältä kuuluu viestejä, että vapaaehtoisia on yhä vaikeampi saada suostumaan säännöllistä ja pitempää sitoutumista vaativiin tehtäviin. Vapaaehtoistyön luonne tulee muuttumaan tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyötä tehdään silloin kun se itselle sopii ja juuri niin paljon kuin viitsitään. Muutos on haastava koska järjestöt ovat tottuneet sitoutuneisiin vapaaehtoisiihin jotka pyyteettömästi tekevät työtä yhteiseksi hyväksi. Järjestöjen tulee opetella uusia tapoja organisoida ja johtaa vapaaehtoistoimintaa. (Lähellä 2017.)

Vapaaehtoistoiminnassa on näkyvissä nousevia trendejä jotka voidaan jakaa neljään eri teemaan. Näitä ovat, 1. työn arvostus ja innostus lähteä mukaan ovat kasvussa. Vapaaehtoistoiminta ja sen kiinnostavuus lisääntyy. Kansalaisvastuuta toisesta lähimmäisestä aletaan tuntea enemmän 2. Projektimaisuus ja lyhytjänteisyys näkyvät työssä. Pitkäjänteinen työ ja useiksi vuosiksi sitoutuminen on muuttumassa lyhytkestoiseksi projekteiksi. Halutaan osallistua vain yksittäisiin tempauksiin. 3. Yhteisöllisyys lisääntyy, myös netin kautta ja erityisesti nuorten keskuudessa. Nettiryhmät ja niihin liittyvä yhteisöllisyys ja vapaaehtoistoiminta tulevat lisääntymään ja luovat uusia toimintamuotoja. Vapaaehtoistoiminta saattaa lisääntyä sosiaalisen median kautta. 4. Nuorten saamiseksi mukaan toimintaan tarvitaan uusia toimintamalleja. Projektiluonteisuus sopii hektiseen elämään ja muuttuviin elämäntilanteisiin. (Pessi & Oravasaari 2010, 123-124.)

Lisäksi vapaaehtoistoiminnassa on näkyvissä myös negatiivisia trendejä. Kunnat yrittävät siirtää vastuitaan vapaaehtoisjärjestöille. Kolmas sektori tekee nykyään yhä enemmän töitä, jotka kuuluivat aikaisemmin kunnille ja valtiolle. Vapaaehtoistoiminnan arvostus ei myöskään ole korkealla ja julkinen tuki toiminnalle on vähäistä mutta silti toiminnalta odotetaan paljon. Julkisen sektorin ja vapaaehtoistoimijoiden välisessä yhteistyössä on paljon kehitettävää. On nähtävissä, että ihmiset ovat kiireisempiä ja itsekeskeisempiä kuin ennen, mikä vaikeuttaa vapaaehtoistoimintaa. (Pessi & Oravasaari 2010, 125.)



### 3.5 Vapaaehtoisten motivointi

Suomalaiset osallistuvat järjestötoimintaan halusta auttaa ja olla hyödyksi. Naisia vapaaehtoistyössä motivoi ja innostaa sosiaalisuus, auttamisenhalu ja mahdollisuus oppia uutta. Ikäihmisille tärkeää on uusiin ihmisiin tutustuminen, oman osaamisen hyödyntäminen ja mahdollisuus kokea olevansa hyödyksi. Erilaisten motiivien tiedostaminen on rekrytoinnin kannalta tärkeää. Kun löydetään ihmisille hyödyllisiä ja innostavia toimintamahdollisuuksia, he pysyvät tyytyväisinä ja sitoutuneina. Tilanteesta hyötyvät molemmat osapuolet. Vapaaehtoisilta kannattaa suoraan kysyä, mikä heitä motivoi, jotta osataan vastata heidän odotuksiinsa. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 34-35.) Vapaaehtoisten motiivien selvittäminen on tärkeää, jotta hänelle löytyy sellainen tehtävä, jossa hän viihtyy ja johon hän haluaa panostaa (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 63).

Suomalaisten tärkein vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita. Suomalaisista vapaaehtoisista 41 % kokee näin. Tavallisimpia motiiveja ovat myös **mukaan lähteminen tuttavan pyynnöstä, toive tavata uusia saman henkisiä ihmisiä, halu kokea uusia kokemuksia, halu oppia uutta sekä yleinen kiinnostus vapaaehtoisuuteen.** (Yeung 2004.)

Naisten motiiveissa korostuvat auttamisenhalu, into oppia uusia asioita sekä toive tutustua uusiin ihmisiin. Nuorempia vapaaehtoisia motivoi vanhempia enemmän uuden oppimisen halu. Yli 50-vuotiaiden sekä eläkeläisten vapaaehtoisten motiiveissa korostuu puolestaan halu auttaa sekä saada uusia tuttavuuksia toiminnan kautta. Vapaaehtoisten motiivit vaihtelevat jonkin verran eripuolilla Suomea. Länsisuomalaiset vapaaehtoisaktiivit ovat motivoituneet halusta oppia uutta, saada hyödyllistä tekemistä sekä kansalaisvelvollisuudesta. Auttamishalu vapaaehtoistoiminnan motiivina korostuu suurimmissa kaupungeissa. Suurissa kaupungeissa vapaaehtoistoimintaan myös lähdetään herkemmin mukaan koska ylimääräiseen vapaa-aikaan halutaan jotain hyödyllistä tekemistä. (Yeung 2004.)

Elämme aikaisempaa itsekäämpää vapaaehtoistyön aikaa. Nykysuomalaiset kyselevät aikaisempaa enemmän hyödyn perään. Mitä minä saan siitä, että teen vapaaehtoistyötä? Vapaaehtoiset haluavat hyötyä itselleen tai läheisilleen ilmaisesta työpanoksestaan. (Lähellä 2017.) Tyttöjen Talolla vapaaehtoistyöstä voi

olla hyötyä vapaaehtoiselle esimerkiksi työkokemuksen tai opintopisteiden kartuttamisessa (Lindroos 2018).

Tässä käytän vapaaehtoisten motiivien selvittämiseen Anne Birgitta Pessin (ent.Yeung) vapaaehtoistoiminnan timanttimalia. Siinä eri motiiveja on ryhmitelty ulottuvuuksiksi ja ne muodostavat kokonaisuuksia. Sen avulla voidaan tarkastella ihmisten eri motiiveja toimia vapaaehtoistyössä. Eri ihmiset tulevat mukaan eri syistä joten järjestön kannattaa tarjota erilaisia motivoivia tekijöitä, ja niiden yhdistelmiä houkutellakseen laajemmin, uusia ihmisiä mukaansa toimintaan. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2010, 34-35.)



Kuva 1. Vapaaehtoistoiminnan timanttimali. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 35.)

Tyttöjen Talolla rekrytointi tapahtuu syksyisin muun muassa järjestömessuilla, jossa talo esittelee toimintaansa ja rekrytoi vapaaehtoisia. Tyttöjen Talolle vapaaehtoiseksi haluavat haastatellaan aina ennen toiminnassa aloittamista. Haastattelussa kartoitetaan vapaaehtoisten motivaatiota ja sitoutumista toimintaan sekä kysytään erityistaitoja ja suhtautumista erilaisiin tilanteisiin, ihmisiin ja esimerkiksi omaan epäonnistumiseen. Haastattelussa pyritään selkeyttämään toimintaperiaatteita joihin kuuluvat esimerkiksi avoimuus. Haastattelussa on tärkeää saada myös selville, että vapaaehtoisen oma elämä on kunnossa, ja hän on mieleltään

tasapainoinen aikuinen. Vapaaehtoinen ei voi tulla talolle hakemaan apua itselleen. Haastattelussa korostetaan myös sitä, että vapaaehtoiset ovat vaitiolovelvollisia, toiminta on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumatonta sekä sitä, että vapaaehtoiset sitoutuvat noudattamaan Tyttöjen Talon sääntöjä. (Turun Tyttöjen Talo 2018b.)

Jos vapaaehtoinen tulee valituksi haastattelun perusteella, hän pääsee osallistumaan kaksipäiväiseen vapaaehtoisten peruskoulutukseen, jonka jälkeen hän voi osallistua Tyttöjen talon toimintaan vapaaehtoisena eli olla mukana avoimessa toiminnassa, läksyavussa, pienryhmissä, tapahtumissa ja/tai retkillä. Vapaaehtoisille järjestetään myös jatkokoulutuksia toiveiden mukaan, kauden päätteeksi virkistysilta, sekä toiminnan kehittämisilta kerran vuodessa. (Lindroos 2018.)

Vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä voidaan jaotella timanttimallin lisäksi myös ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi palkka, ylennykset, päätöksentekoon osallistuminen, vallan saaminen ja hyväksytyksi tuleminen sekä palautteen saaminen. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat sellaiset asiat, jotka tunnet sisälläsi kuten onnistumisen tunne ja tunne siitä, että tekee arvokasta, hyödyllistä työtä ja opin uutta. Motivaatio, joka sytytetään ulkopuolelta palaa vain hetken mutta jos se syttyy sisältä päin, se voi roihuta ikuisesti. (Rytikangas 2011, 51.)

Järjestöjen tulee sopeutua muutoksen tuuliin vapaaehtoistyön kentällä. Vapaaehtoistyön johtamista tulee parantaa niin, että toiminta on tehokkaasti organisoitu. Vapaaehtoisten kiittämiseen ja palkitsemiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Vapaaehtoisen työpanos on arvokasta järjestöille ja yhteiskunnalle. Vapaaehtoisen tulee kokea, että hänen työnsä on tärkeää ja sitä arvostetaan. (Lähellä 2017.)

### 3.6 Sitouttaminen käsitteenä

Sitouttaminen merkitsee organisaation taitoa pitää henkilöt palveluksessaan mahdollisimman pitkään menettämättä heitä. Sitoutuminen merkitsee henkilön

vahvaa uskoa organisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä halua tehdä työtä organisaation hyväksi. (Lampikoski 2005,10.) Tässä työssä keskityn erityisesti sitouttamiseen, sillä työni tarkoituksena on kehittää Tyttöjen Talon vapaaehtoistoimintaa niin, että vapaaehtoiset sitoutuisivat paremmin toimintaan.

Mitä ammattitaitoisempia ja motivoituneempia työntekijöitä organisaatiossa on, sitä paremmin organisaatiolla menee myös taloudellisesti. Sitoutumisesta ja pitkäaikaisista työntekijöistä on hyötyä kun rekrytointiin ja koulutukseen ei tarvitse käyttää jatkuvasti varoja. Mutta miten saadaan hyvät työntekijät pysymään talossa kun heidät on sinne saatu? Psykologisella tasolla sitoutumisen katsotaan muodostuvan viidestä erillisestä tekijästä: luottamuksesta johtoon, oman työn merkityksestä, riittävästä kehittymismahdollisuuksista, onnistumisen huomioimisesta ja sosiaalisesta tuesta? Nämä asiat huomioon ottamalla organisaatio voi vahvistaa työntekijöidensä sitoutumista eli sitouttaa työntekijöitä organisaatioon. (Psycon 2018.)

Tyttöjen Talolla sitoutetaan muun muassa erilaisten koulutusten avulla. Uusien vapaaehtoisten peruskoulutus järjestetään keväisin ja syksyisin. Lisäkoulutuksia ovat esimerkiksi olleet vapaaehtoisten ryhmäohjaajakoulutus ja seksuaalikoulutus. Vapaaehtoisten virkistysillat järjestetään kaksi kertaa vuodessa. (Turun Tyttöjen Talo 2015.) Sitouttamiseksi voidaan katsoa erilaiset koulutukset ja virkistysillat. Säännölliset koulutukset ja virkistysillat sitouttavat vapaaehtoisia toimintaan ja pitävät heidät aktiivisina. Nämä ovat kuitenkin toissijaista motivointia. Kaikki vapaaehtoiset eivät halua jatkokoulutuksiin. Kävijöiltä tullut palaute motivoi eniten, kun vapaaehtoinen näkee konkreettisesti työnsä tulokset eli pystyy auttamaan nuorta vaikka kotitehtävissä. Tärkeintä on, että vapaaehtoinen voi kokea työnsä merkitykselliseksi. Purkutilanteessa pyritään tekemään näkyväksi vapaaehtoisen tärkeää työtä sanoittamalla tilanteita, joissa vapaaehtoisen läsnäololla oli erityistä merkitystä. Tällä tavalla vapaaehtoinen saa ”aineettoman lahjan”.(Lindroos 2018.)

Sitouttamiseen vaikuttavia tekijöitä kannattaa miettiä jo rekrytointivaiheessa. Sitoutumisen kannalta on tärkeää tiedostaa ihmisten erilaisia motivaatioita toimia.

Kun ihmiset löytävät itselleen innostavia ja hyödyllisiä mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena, ovat he tyytyväisiä ja sitoutuneita toimintaan. Tilanteesta hyötyvät molemmat osapuolet. Vapaaehtoisilta kannattaa suoraan kysyä, mikä heitä motivoi, jotta osataan vastata heidän odotuksiinsa. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 35.)

### 3.7 Vapaaehtoisten sitoutuminen

Sitoutumis-käsitettä on vaikea määritellä. Eri tieteenaloja edustavat tutkijat painottavat sitoutumisessa eri näkökulmia. Lähestymistapojen vaihtelevuudesta huolimatta sitoutumista pidetään yleisesti sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa on kyse yksilön ja organisaation välisestä suhteesta tai siteestä. (Jokivuori 2002, 17.) Organisaatioon sitoutumisella (organisational commitment) tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, millä tavoin henkilö on asennoitunut tai kiinnittynyt organisaatioonsa. (Jokivuori 2002, 19).

Pertti Jokivuori avaa sitoutumisen käsitettä syvemmin tutkimuksessaan. Hänen mukaansa sitoutuminen määritellään psykologisena siteenä, jonka luonne ja perusta vaihtelevat. Site voi perustua mukautumiseen, samaistumiseen tai sisäistämiseen. Mukautumisesta on kyse silloin, kun henkilö on mukana jonkin ryhmän toiminnassa vain tiettyjen etujen takia (ei yhteisten arvojen tms. takia). Samaistuminen tapahtuu, kun henkilö voi tuntea ylpeyttä kuullessaan tiettyyn ryhmään, ja kunnioittaa sen edustamia arvoja, vaikka ei niitä itse pitäisikään ominaan. Sisäistäminen on kyseessä silloin, kun ryhmään tai organisaatioon ollaan valmiita panostamaan, koska asenteet ja arvomaailma, joita organisaatio edustaa, vastaavat henkilön omia asenteita ja arvoja. (Jokivuori 2002, 19.)

Turun Tyttöjen Talo on organisaatio, jossa korostetaan toiminnan pohjautuvan Settlementiliiton arvoihin. Vapaaehtoisten peruskoulutuksessa kerrotaan enemmän Tyttöjen Talon arvomaailmasta. Vapaaehtoistyössä vapaaehtoiset sitoutu-

vat toimimaan näiden arvojen mukaisesti. Tässä kappaleessa avaan sitoutumisen käsitettä, jotta ymmärrettäisiin niitä syitä, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen ja sen kautta ymmärretään sitouttamisen välineitä.

Koska vapaaehtoisjärjestöt eivät voi motivoida ja sitouttaa vapaaehtoistyöntekijöitään taloudellisin perustein, ovat ylpeys organisaatioon kuulumisesta ja sen arvojen kunnioittamisesta merkittävässä asemassa organisaatioon sitoutumisessa (Boezeman & Ellemers 2007).

Joillekin organisaatioille henkilöstön pysyvyys ja näiden sitoutuminen organisaatioon on tärkeimpiä tavoitteita. Erilaiset asiantuntijaorganisaatiot ovat tyypillisiä esimerkkejä organisaatioista, jotka hyötyvät vahvasti sitoutuneista työntekijöistä. (Jokivuori 2002, 10-11.) Tyttöjen Talolla toiminnasta erityistä tekee tyttötyö ja kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen työote. Vapaaehtoiset käyvät ensin peruskoulutuksen, jossa muun muassa avataan näitä työn erityispiirteitä. Koulutuksen jälkeen vapaaehtoiset ovat asiantuntijoita, jotka osaavat kertoa Tyttöjen Talosta sen ulkopuolellakin. Kehittämistyön tekijänä näen, että Talo hyötyy vahvasti sitoutuneista työntekijöistä koska joka kerta kun toiminnasta lähtee pois koulutettu vapaaehtoinen, hän vie tietotaidon mennessään.

Kehittämistyön tekijänä koen, että on tärkeää sekä kävijöiden että työntekijöiden kannalta saada vapaaehtoisia sitoutumaan talolle, jotta kaikki vapaaehtoiset olisivat kävijöille tuttuja. Mielestäni tuttuus luo turvaa ja jatkuvuus syventää suhteita, joita muodostuu vapaaehtoisten ja kävijöiden välille. Vapaaehtoiset ovat mukana myös kehittämässä toimintaa, jolloin on tärkeää pystyä arvioimaan toimintaa pitemmällä aikavälillä.

Tutkimukset korostavat organisaatiositoutumisessa identifikaation merkitystä. Yksilön ja organisaation välinen sosiaalinen side merkitsee sekä sidonnaisuutta että samaistumista. Organisaatioonsa samaistunut työntekijä ei työtä tehdessään ajattele vain omia intressejään, vaan myös kokonaisuuden etua. Samaistumisen yhteydessä voidaankin puhua tietyn identiteetin haltuunotosta, joka tapahtuu kun yksilö omaksuu jonkin kollektiivin toimintatapoja, arvoja ja päämääriä. Organisaatioon identifioitumisen kautta rakentuu identiteetti, jolla on samanlaisia piirteitä

kuin organisaatiolla. Tällainen samaistumiseen pohjautuva sitoutuminen luo yksilön ja kollektiivin välille vahvan siteen. (Jokivuori 2002, 20.)

Sitoutuminen on monimuotoista. Henkilö voi olla sitoutunut organisaatioon erilaisista syistä. Yksi syistä voi olla tunnepohjainen. Tunnepohjaisella sitoutumisella tarkoitetaan henkilön kiintymystä organisaatioon ja sen henkilöstöön. Henkilö samaistuu organisaation arvoihin ja toimintatapoihin ja haluaa osallistua monipuolisesti sen toimintoihin, usein myös vapaa-ajallaan. Tällöin myös sosiaaliset suhteet organisaation sisällä ovat tärkeitä. (Lampikoski 2005, 48.)

#### 4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Seuraavassa luvussa kerron menetelmistä, joita käytin selvittääkseni tutkimusky-symyksiini vastauksia. Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelminä haastatte-luja, ryhmähaastattelua, havainnointia sekä yhteisöllisiä ideointimenetelmiä. Yh-teisöllisiä ideointimenetelmiä toteutin Tyttöjen Talon vapaaehtoisten kehittämisil-lassa, jossa vapaaehtoiset ideoivat ja kehittivät toimintaa yhdessä. Kehittämisil-lassa käytin erilaisia yhteisöllisiä ideointimenetelmiä selvittääkseni, miten vapaa-ehtoisia voitaisiin motivoida ja sitouttaa toimintaan mukaan paremmin. Nämä tut-kimusmenetelmät tukivat osallistavaa laadullista tutkimustyötäni. Puolistruktu-roidut teemahaastattelut ja kehittämisilta toteutettiin kevään 2017 aikana ja ryh-mähaastattelu keväällä 2018.

Laadullinen tutkimus on prosessinomainen ja sen aineistoon liittyvien näkökul-mien ja tulkintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Tutkimusongelma ei myöskään ole välttämättä täy-sin selkeä tutkimuksen alussa vaan tutkimusongelma täsmentyy koko tutkimuk-sen ajan. (Aaltola & Valli 2007a, 70-71.) Laadullisen tutkimuksen tutkijan ideaali-tyyppinä voidaan pitää henkilöä, joka pystyy käyttämään luovalla tavalla erilaisia metodeja ongelmansa ratkaisuun. (Aaltola & Valli 2007b, 198.) Teema- ja ryhmä-haastattelut ovat tyypillisiä laadullisia menetelmiä. (Ojasalo & Moilanen & Rita-lahti 2015, 105.)

Opinnäytetyöni tutkimusstrateginen lähestymistapa muistuttaa toimintatutki-musta siltä osin, että toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta. Osallistavalla tutkimuksella pyritään saamaan aikaan muutosta ratkaisemalla ongelmia yh-dessä. Tämän vuoksi se sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi. Toiminta-tutkimuksen avulla pyritään ratkaisemaan organisaatiossa ilmeneviä käytännön ongelmia samalla luoden uutta tietoa ja ymmärrystä ilmiöstä. Toimintatutkimuk-sessa tyypillistä on tutkijan ja tutkittavien aktiivinen rooli muutoksessa sekä näi-den välinen yhteistyö. Toimintatutkimuksessa otetaan käytännöissä toimivat ih-miset mukaan aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen ja kehittämiseen. (Ojasalo &

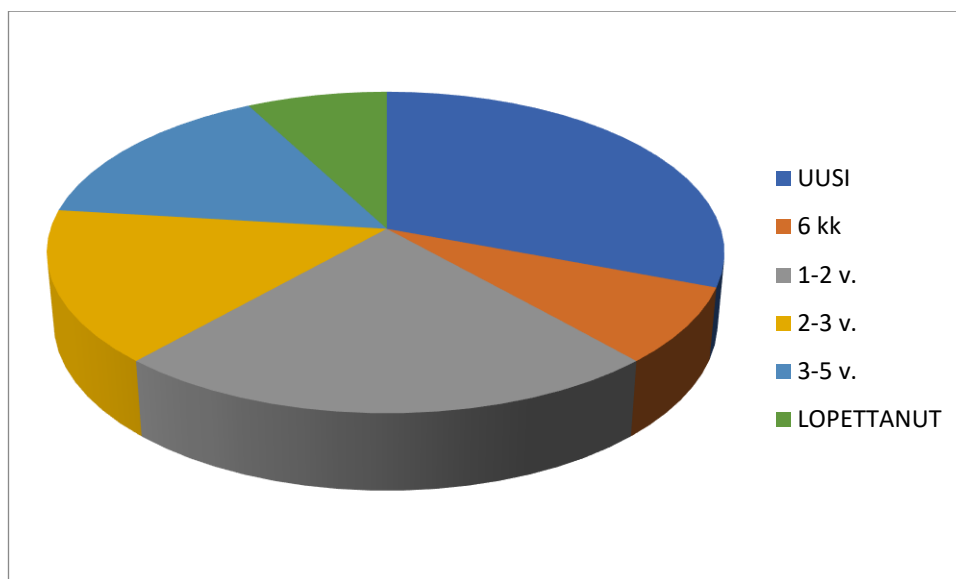


Moilanen & Ritalahti 2015, 58.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkimuskohdetta (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 168).

#### 4.1 Yksilöhaastattelut

Haastattelin yhteensä kolmeatoista Tyttöjen Talon vapaaehtoisista keväällä 2017 tammi- ja toukokuun välisenä aikana. Kyselin vapaaehtoisilta suoraan suostumusta haastatteluun avoimen toiminnan aikana. Kaikki vapaaehtoiset, jotka kohdasin avoimessa toiminnassa kevään aikana, suostuivat haastatteluun. Vapaaehtoiset, joita haastattelin, olivat aloittaneet toiminnassa mukana hyvin eri aikoina, he olivat eri-ikäisiä ja eri tavalla toiminnassa mukana. Puolistrukturoidut yksilöhaastattelut toteutettiin Turun keskustan Tyttöjen Talolla, avoimen toiminnan aikana niin, että haastattelin jokaista vapaaehtoista kahden kesken yksilöhuoneeksi kutsutussa huoneessa. Haastattelut kestivät noin puoli tuntia riippuen siitä kuinka paljon vapaaehtoiset innostuivat kertomaan ajatuksiaan vapaaehtoisena toimimisesta. Halusin käyttää haastattelua menetelmänä, koska halusin kuulla, miten juuri nämä Tyttöjen Talon vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoistyönsä. Samalla haastattelutilanne antoi mukavan tilaisuuden tutustua jokaiseen vapaaehtoiseen paremmin ja helpotti minua toimimaan vapaaehtoisten kanssa koko kevään ajan. Haastattelu toimi vapaaehtoisille myös sitouttamisen välineenä koska jokainen vapaaehtoinen sai kokea, että juuri hänen ajatuksistaan ja motiiveistaan oltiin kiinnostuneita.

Alla olevasta kaaviosta ilmenee aika, jonka haastatellut vapaaehtoiset ovat työskennelleet Turun Tyttöjen Talolla. Haastateltujen joukossa oli sekä uusia, että pidempään toimineita henkilöitä.



Kaavio 2. Yksilöhaastateltujen vapaaehtoisten työkokemusaika Turun Tyttöjen Talolla.

Haastattelu on aina vuorovaikutusta, jossa tarvitaan osallistujien välistä luottamusta. Haastattelijan on myös kerrottava haastateltavalle aina haastattelun ja kehittämistyön tarkoitus ja luottamuksellisuus. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 108.) Kysyin kaikilta haastateltavilta suostumusta käyttää heidän vastauksiaan opinnäytetyössäni.

Haastattelu on aineistonkeruumenetelmänä hyvä juuri silloin, kun halutaan korostaa yksilöä tutkimustilanteen subjektina. Haastattelutilanteessa on mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Aidoissa toimintaympäristöissä tehtävillä haastatteluilla saadaan syvällisempiä vastauksia todellisista ajatuksista kuin toimintaympäristöissä, jotka ovat irrallaan asiayhteyksistä. Asioita on myös helpompi muistaa ja kuvailla kun ollaan lähellä niitä. (Ojasalo ym. 2015, 106-107.) Tämän vuoksi kaikki haastattelut on toteutettu Tyttöjen Talon keskustan toimipisteellä, joka on kaikille vapaaehtoisille tuttu työympäristö.

Käytin puolistrukturoitua yksilöhaastattelua, jossa kysymykset on mietitty etukäteen mutta kysymysten tarkat sanamuodot voivat vaihdella ja haastattelun aikana on mahdollista esittää myös mieleen tulevia lisäkysymyksiä (Ojasalo ym. 2015, 108). Kysyin vapaaehtoisilta:

1. Miksi olet tullut juuri Tyttöjen Talolle vapaaehtoiseksi ja kuinka kauan olet ollut toiminnassa mukana?
2. Mitä odotat vapaaehtoisena toimimiselta ja ovatko nämä odotukset täyttyneet?

Näillä kysymyksillä pyrin saamaan vastauksia siihen, miten Tyttöjen Talo voisi vastata paremmin vapaaehtoisten odotuksiin vapaaehtoistoiminnasta, sitouttaisi heitä toimintaan pitemmäksi aikaa ja osaisi ottaa huomioon erilaisista motiiveista toimintaan tulleita vapaaehtoisia.

#### 4.2 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelussa ryhmä ihmisiä keskustelee teemasta, jonka haastattelija virittää. Ryhmähaastattelua, toisin sanoen ryhmäkeskustelua voidaan käyttää yhtenä menetelmänä kehittämistyössä. Ryhmähaastattelun etuna on, että tietoa saadaan samanaikaisesti useammalta henkilöltä nopeasti ja aiheessa päästään usein myös syvemmälle kuin yksilöhaastatteluissa. Ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan muistamaan asioita, joita ei muuten tulisi mieleen ja muiden osallistujien reagointi esitettyihin mielipiteisiin laittaa vastaajan perustelemaan kantansa paremmin. Ryhmähaastatteluilla saadaan usein totuudenmukaisempi kuva ilmiöstä koska haastattelijan ohjaus ei ole siinä niin voimakasta ja ryhmä kuljettaa keskustelua ja käyttää ilmiöstä arkikieltä. (Ojasalo ym. 2015, 41-42.)

Halusin yksilöhaastatteluiden lisäksi haastatella vapaaehtoisia myös ryhmässä. Olin mukana lokakuussa 2017 järjestetyssä vapaaehtoisten peruskoulutuksessa. Ryhmä, joka sieltä valmistui ryhmäytyi todella hyvin. Ja se näkyi niin, että he halusivat järjestää vapaaehtoisten vertaistukitapaamisia toiminnan ulkopuolella, jotta voisivat tukea toisiaan vapaaehtoisena toimimisessa ja jakaa kokemuksiaan ryhmässä. Tapaamisia kutsutaan Mimmisparrausilloiksi. Ilmiö on uusi Tyttöjen Talon historiassa, joten pidin tärkeänä kuulla tuota erityistä ryhmää. Halusin tietää, mikä ryhmää motivoi ja sitouttaa toimintaan mukaan. Olen itse osallistunut noihin tapaamisiin ja saanut havainnoida tapaamisissa iloista, rentoa ja kannus-

tavaa ilmapiiriä eri-ikäisten naisten kesken. Järjestin ryhmähaastattelun Mimmis-parrausillan yhteyteen helmikuussa 2018. Ryhmähaastatteluun osallistui neljä vapaaehtoista. Keskustelun teemana oli mikä vapaaehtoistyössä motivoi ja ryhmähaastattelussa jokainen kertoi omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnasta.

#### 4.3 Kehittämislta/työpaja

Luovuus on uuden kehittämisessä tärkeä elementti, sillä ilman kykyä innovoida kehittäminen taantuu. Luovuuden lisääminen vaatii yhteisöltä uskallusta ja kykyä katsoa asioita uudella tavalla. Erilaisten yhteisöllisten ideointimenetelmien avulla voidaan pyrkiä tuottamaan uusia näkökulmia, ideoita ja ratkaisuja erilaisiin tarkoituksiin. Luova ongelmanratkaisu tarvitsee toteutuakseen positiivisen ja avoimen ilmapiirin. Avoin ja positiivinen ilmapiiri voidaan synnyttää ja ylläpitää erilaisten menetelmien avulla. Luovan ilmapiirin luomiseksi on tärkeää saavuttaa avoimuuden ja kiireettömyyden tuntu. Samalla on kuitenkin hyvä seurata ajankulua ja pitää ryhmätoiminta tavoitteellisena. Kaikenlaiset kielteiset kommentit on hyvä pitää vähäisinä koska ne ovat vahingollisia luovan ilmapiirin kannalta. Kielteisyys tyrehdyttää luovuuden. (Ojasalo ym. 2015, 158-159.)

Tyttöjen Talon avoin, kannustava ja positiivinen työilmapiiri on tärkeää kehittämistyön kannalta. Tyttöjen Talolla on jo vuosia kehitetty toimintaa yhdessä. Säännöllisesti henkilökunta osallistuu eri osa-alueiden kehittämiseen yhdessä. Vapaaehtoisilla on mahdollisuus olla mukana toiminnan kehittämisessä aloittaessaan toiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisiltoja järjestetään yleensä syksyisin (Turun Tyttöjen Talo 2018c.) Vapaaehtoisten kehittämisilloissa vapaaehtoiset kehittävät toimintaa erilaisten yhteisöllisten menetelmien avulla (Lindroos, 2018).

Erilaisia yhteisöllisiä menetelmiä on monia ja niille tyypillistä on, että ryhmä ihmisiä yhdessä luo uusia näkökulmia luovuutta tukevilla menetelmillä. Tunnetuin menetelmä uusien ideoiden synnyttämiseen on aivoriihityöskentely, josta on olemassa lukuisia erilaisia toteutusmalleja. (Ojasalo ym. 2015, 44.)

Kehittämisisillassa toteutin ideointia Heuristisen ideointitekniikan avulla sekä erilaisia muunnelmia aivoriihi-menetelmästä. Aivoriihityöskentely on tuttu menetelmänä Tyttöjen Talolla koska se on ollut yksi Talon tavoista saada vapaaehtoisten ideat ja ajatukset kuulluksi ja kirjattua ylös kehittämisisilloissa. Kehittämistyö on osa vapaaehtoisten työnkuvaa ja kehittämisisiltä toimii samalla myös vapaaehtoisten sitouttamisen välineenä. Kehittämisisillassa uudet ja toiminnassa kauemmin olleet vapaaehtoiset tutustuvat toisiinsa ja työntekijöihin. Kerron tässä kehittämistyössä käyttämästäni menetelmistä.

#### Aivoriihi/ideointityöpaja

Aivoriihi on yksi hyvistä luovista ongelmanratkaisumenetelmistä, jolla tuotetaan ideoita ryhmissä. Menetelmää kutsutaan myös ideointityöpajaksi. Aivoriiheen osallistuu yleensä 6-12 henkilöä, jotka vetäjän johdolla pyrkivät ideoimaan uusia ratkaisuja johonkin ongelmaan. Aivoriihi voidaan jakaa eri vaiheisiin, jolloin sen lopuksi ideoita voidaan myös arvioida ja kehittää eteenpäin. Aivoriihi-menetelmästä on lukuisia muunnelmia. (Ojasalo ym. 2015, 160-161.) Itse käytin kolmea erilaista muunnelmaa, jotka toteutettiin kolmessa eri huoneessa.

Järjestin ideointityöpajan tyypillisen kehittämisisillan Tyttöjen Talon vapaaehtoisille 17.5. Mainostin iltaa vapaaehtoisille pitämäni haastattelujen yhteydessä sekä sähköpostiviestillä henkilökohtaisesti jokaiselle vapaaehtoiselle kuukautta aikaisemmin. Myös avoimen toiminnan aikana iltaa mainostettiin jokaiselle vapaaehtoisena työskentelevälle. Vapaaehtoiset olivat kiinnostuneet kehittämisisillasta ja ilmoittautuneita tuli yhteensä kymmenen. Varsinaisena päivänä tuli kuitenkin kolme peruutusta ja iltaan osallistui lopulta yhteensä seitsemän eri-ikäistä naista, jotka jaoin kahteen ryhmään, suunnitellun kolmen sijaan. Kehittämisisillan toteutimme yhdessä vapaaehtoiskoordinaattori Johannan ja Nuoret Äidit-hankkeen Hannan kanssa. Teema oli merellinen ja kantavana ajatuksena toimi -Vapaaehtoiset samassa veneessä. Illan tarkoituksena oli erilaisten toiminnallisten ja yhteisöllisten menetelmien avulla saada vapaaehtoiset ideoimaan ja kehittämään toimintaa kolmessa eri huoneessa. Jokaisessa huoneessa keskityttiin kehittämään toimintaa eri aihealueittain. Vapaaehtoisista muodostui kaksi ryhmää,

jossa toisessa oli neljä ja toisessa kolme osallistujaa. Jokaisessa huoneessa viivytettiin noin puoli tuntia kerrallaan.

Kolme huonetta:

1. Nykyisen toiminnan kehittämishuone/ NAVIGOINTI
2. Tuki- ja viestintähuone/ MAJAKKA
3. Uuden toiminnan kehittämishuone/ AUTIO SAARI

Aivoriihityöskentelyssä ryhmän koolla on merkitystä. Kokemattomat ideoijat eivät pienessä ryhmässä löydä heti lennokkaita ideoita. Suuressa ryhmässä taas on helpompi jättäytyä ulkopuoliseksi tarkkailijaksi, jolloin sitoutuminen toimintaan vähenee. Aivoriihityöskentelyssä hyvää on juuri se, että ihmiset sitoutuvat ratkaisuihin helpommin jos ovat saaneet olla mukana keksimässä niitä. (Ojasalo ym. 2015, 162.) Työskentely ryhmässä onnistui hyvin vaikka ne olivat kooltaan pienempiä kuin aluksi olimme suunnitelleet. Kaikki ryhmiin osallistujat olivat ulospäinsuuntautuneita, ja ottivat osaa suunnitteluun tasapuolisesti. Kukaan ei jäänyt keskustelussa taka-alalle. Osallistujat pitivät luovasta tavasta ideoida toimintaa. Seuraavaksi esittelen kolme huonetta, joihin työpajatyöskentely oli jaettu.

1. NAVIGOINTI-huoneessa (Liite 3.) osallistujat saivat kehittää Tyttöjen Talon nykyisiä toimintamuotoja Heuristisen ideointitekniikan avulla. Tätä ideointitekniikkaa käytetään jonkin tilanteen tai ongelman ratkaisu- tai kehittämisvaihtoehtojen systemaattiseen muodostamiseen ja arviointiin. Menetelmää käytetään luomalla ristikko, joka sisältää erilaisia kehitettävän asian ulottuvuuksia ja niille ideoituja vaihtoehtoja. Ideointitekniikka on kaksivaiheinen ja toisessa vaiheessa arvioidaan kaikki ideavaihtoehdot ja karjetaan ne toimimattomat ideat, jotka ovat heti nähtävissä ja analysoidaan jäljelle jääneiden ideoiden kehittämispotentiaali. (Ojasalo ym. 2015, 171-172.) Halusin käyttää Heuristista ideointitekniikkaa sen selkeyden takia. Tämä menetelmän avulla pystyin havainnollistamaan mielestäni todella hyvin koko Turun Tyttöjen Talon erilaisten toimintamuotojen ja kohderyhmien kohtaamista eri paikoissa. Ristikko auttoi yhdistämään erilaiset toiminnot ja kohderyhmät toisiinsa, ja se auttoi havainnollistamaan monimuotoista toimintaa eri paikoissa. Se auttoi miettimisessä, miten eri toimintoja voitaisiin hyödyntää ryhmässä, joissa niitä ei ole vielä hyödynnetty. Ristikko

teki näkyväksi myös sen jos joitain toimintoja ja kohderyhmiä ei oltu aikaisemmin yhdistetty. Navigointikartta oli toteutettu lattialle myös isommassa koossa. Uudet ideat kirjattiin toimintojen ja kohderyhmien muodostamaan risteykseen lattialle, paperiarkille.

Yksinkertaisuudessaan Heuristisen ideointitekniikan ristikko ei kuitenkaan ollut kaikille toimintoja selkeyttävä menetelmä vaikka niin olin ajatellut. Ristikko koettiin ensin vähän vaikeana ja ohjaajan piti avata ideointimenetelmää osallistujille niin, etteivät erilaisten numero- ja kirjainyhdistelmien pohdiminen vienyt liikaa aikaa ideoinnilta. Ideoita syntyi paljon ja niiden jatkojalostaminen jätettiin henkilökunnalle myöhemmin tehtäväksi.



Kuva 2. Navigointihuoneessa ideointiin navigointikartan eli Heuristisen ideointitekniikan avulla.

2. MAJAKKA-huoneessa vapaaehtoiset saivat ideoida vapaaehtoisiin liittyviä toimintoja. Laiva on lastattu ideoilla -menetelmän avulla. Ryhmä istui pöydän ympärillä ja heitti hernepussia vuorotellen toisilleen ohjaajan annettua aiheen, jota piti ideoida. Aiheita oli kuusi ja ne liittyivät vapaaehtoisten koulutuksiin, virkistykseen, rekrytointiin, viestintään, perehdytykseen ja avoimen toiminnan ja ryhmän jälkeiseen purkutilanteeseen. Viimeisenä käsi-

telttiin myös karikot eli vapaaehtoiset saivat antaa palautetta ja sanoa ääneen kaikki toimimattomat asiat. Vapaaehtoiset kirjoittivat vastaukset itse ylös paperille. Vapaaehtoisia ohjeistettiin vastaamaan rauhassa kysymyksiin, kiirettä ei ollut. Menetelmä toimi hyvin, materiaalia tuli paljon ja uusia ajatuksia, joista kehittää vapaaehtoistoimintaa.



Kuva 3. Majakkahuoneessa mietittiin mitkä ovat vapaaehtoistoiminnan karikoita, joita tulisi välttää.

3. AUTIOSAARI-huoneessa vapaaehtoiset kehittivät uutta toimintaa. Ja ideana oli, että autiolta saarelta ei pääse pois ennen kuin ryhmä oli keksinyt kymmenen villiä ideaa kymmenessä minuutissa. Ensimmäinen ideointivaihe toteutettiin paniikkihuonemaisesti ja ideana oli hyvin nopeasti kirjata ylös post-it lapuille mahdollisimman monta ideaa ilman arviointia siitä onko idea hyvä vai huono. Ohjaaja auttoi ryhmää ideoimisessa muistuttamalla heitä Tyttöjen Talon eri toiminnoista ja kyselemällä heiltä näihin liittyvistä haasteista. Esimerkiksi miten voisimme herättää luottamusta maahanmuuttajaperheissä tai miten tavoitamme paremmin nuoria äitejä mukaan toimintaan? Jokaisesta kirjoitetusta ideasta jokainen ryhmän jäsen palkittiin vadelmavenekarkilla.





Kuva 4. Autiosaarihuoneesta ei päässyt pois ennen kuin oli keksinyt villejä ideoita toimintaan liittyen.

Toisessa ideointivaiheessa rauhoituttiin pohtimaan sitä mikä vapaaehtoisuudessa motivoi. Autiolta saarelta pääsi pois kun oli täyttänyt palautekyselyn, johon jokaisen vapaaehtoisen tulee vastata vuoden aikana. Palautekyselystä kerätään tietoa myös rahoittajalle (STEA).

Tässä huoneessa oli huomattavissa hyvin ideointihuoneiden alkujännitys sekä loppuväsymys. Ryhmä jolle tämä huone oli ensimmäinen, kärsi alkukankeudesta ja toinen ryhmä, jolle huone oli viimeinen, oli ideoinut itsensä uuvuksiin kahdessa ensimmäisessä huoneessa. Myös palautekyselyyn vastaaminen tuntui raskaalta kun oli jo ideoinut puolitoista tuntia putkeen.

Kehittämisisillan lopuksi nautittiin teeman mukaista iltapalaa ja lopetettiin ilta loppupiiriin, jossa jokainen sai kertoa vielä tuntemuksiaan illan toteutustavasta. Ilta sai paljon kehuja ja kiitosta sekä vapaaehtoisilta että työntekijöiltä. Sain kiitosta luovasta ja erilaisesta toteutuksesta.

Ensin olin pahoillani, että osallistujia tuli vähemmän kuin oli ilmoittautunut mutta kehittämisideoita tuli silti valtavasti ja työntekijät olivat tyytyväisiä. He veivät kehittämisideat työyhteisöön, valitsivat käyttökelpoisimmat ja jatkojalostavat niitä,

tai ottavat käyttöön sellaisenaan. Vapaaehtoiset saavat nähdä ideoidensa toteutuvan tulevaisuudessa Tyttöjen Talon arjessa, ja myös se sitouttaa heitä toimintaan. He voivat kokea voivansa vaikuttaa asioihin, he tulevat kuulluksi ja he saavat olla mukana kehittämässä toimintaa. Kehittämisisillassa eri huoneissa kerätyt vastaukset koottiin yhteen yhdessä työntekijöiden kanssa myöhemmin.

#### 4.4 Aineiston analysointimenetelmät

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on tuoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 138). Analysoin keräämääni aineistoa teemoittelun avulla. Aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. (Eskola ym. 1998, 175.) Teemoittelun avulla hain vastauksia tutkimuskysymyksiini: Mikä motivoi vapaaehtoisia Tyttöjen Talolla ja sitouttaa heitä mukaan toimintaan? Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa kun pyritään ratkaisemaan jotakin käytännöllistä ongelmaa. Tällöin haastatteluista voi kätevästi poimia tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. (Eskola ym. 1998, 179.)

Ympyröin erivärisillä tusseilla sekä haastatteluissa että kehittämisisillassa ilmenneet olennaisimmat sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavat tekijät. Tutkimuskysymyksiini hain vastauksia aineistosta myös kysymällä: Miksi haluat toimia vapaaehtoisena Tyttöjen Talolla, mitä se sinulle antaa? Keräsin vastauksista myös Tyttöjen Talon onnistuneita ja vähemmän onnistuneita käytäntöjä sekä syitä mikä saattaisi lopettaa vapaaehtoistyössä toimimisen.

## 5 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET

Teemoittelun avulla yksilöhaastattelujen, ryhmähaastatteluiden ja kehittämisillan vastauksista nousivat tietyt teemat: sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö, Tyttöjen Talon arvot, Talon positiivinen ilmapiiri, yhteisöllisyys, viestintä ja vapaaehtoisten tukeminen. Tämän opinnäytetyön tekijänä näen, että ne ovat merkittävimpiä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa. Tässä luvussa avaan näitä käsitteitä teemoittain.

Tässä luvussa kerron myös mikä vapaaehtoistyössä motivoi ja mitkä ovat niitä syitä, miksi vapaaehtoiset ovat päätyneet juuri Tyttöjen Talolle vapaaehtoisiksi. Näiden vastausten kautta olen löytänyt sitouttamiseen vaikuttavia tekijöitä Tyttöjen Talon vapaaehtoistoimintaan. Vastauksista nousi esiin myös Tyttöjen Talon hyviä ja huonoja puolia, joita olen koonnut alla olevaan laatikkoon.

### TYTTÖJEN TALON VAPAAEHTOIS- TOIMINNAN PLUSSAT JA MIINUKSET

- + hyvät ja yksinkertaiset toimintamallit
- + positiivinen ilmapiiri
- + joustavuus
- + aktiivinen viestintä
- + vuorojen varaus sähköisesti
- + säännölliset työajat
- + naisten organisoimaa toimintaa
- + monikulttuurinen työ
- + hyödynnetään erityisosaamista
  
- viestintä takkuilee
- liian vähän vastuuta
- liikaa menetelmiä kehittämistyössä

Syyt tehdä vapaaehtoistyötä ovat yhtä moninaiset kuin sen tekijätkin. Osa haluaa auttaa, tehdä merkityksellistä työtä ja tuoda omaa osaamista hyödylliseen käyttöön. ”Saa kertoa omista kokemuksista ennen vanhaan”. Osalle vapaaehtoistyö

on keino harjoitella työtä sekä kehittää esimerkiksi omaa ohjaamis- ja suomenkielentaitoa paremmaksi. Tyttöjen Talon ilmapiiri koetaan turvalliseksi paikaksi harjoitella. Suurelle osalle vapaaehtoistyö, samanhenkiset työkaverit ja nuorten kanssa tekeminen antavat virtaa arkeen ja sisältöä elämään. Vapaaehtoistyön positiivinen anti toimii näin kaksisuuntaisesti. ***”Halusin antaa muille ja sain samalla itsekin.”***

Eräs haastatelluista koki, että vapaaehtoisena toimiminen auttaa säilyttämään kontaktin siihen, mitä on olla nuori. Ja eräs haastateltava oli ihastunut toimintaan mutta huomannut olevansa siihen liian vanha, joten lähti mukaan vapaaehtoisena. Vapaaehtoistyötä kuvailtiin ”uutena, erilaisena ja merkityksellisenä harrastuksena, jossa saa tutustua uusiin, erilaisiin ja eri-ikäisiin ihmisiin ja tehdä asioita, joita ei muuten tekisi”. ***”Vapaaehtoistyö antaa enemmän kuin tavallinen harrasteryhmä!”***

Erilaiset motivaatiotekijät vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen. Tämän takia olen päättänyt kysymään vapaaehtoisilta suoraan mikä heitä motivoi toimimaan vapaaehtoisina ja kerännyt ne alla olevaan laatikkoon.

#### MIKÄ VAPAAEHTOISTYÖSSÄ MOTIVOI

- tytöt
- kun tytöt moikkaa kaupungilla
- tyttöihin tutustuminen
- tunne että on hyödyksi
- kun saa sopivasti vastuuta
- samanhenkiset ihmiset
- yhteisöllisyys ja avoimuus
- positiivinen ilmapiiri tarttuu
- työ on tärkeää ja merkityksellistä
- työpanostani arvostetaan

Osa haastateltavista pohti vastauksissaan myös sitä mikä saattaisi vaikuttaa vapaaehtoistyön lopettamiseen. Näitä syitä olen koonnut alla olevaan laatikkoon.

### **SYITÄ VAPAAEHTOISTYÖN LOPETTAMISEEN**

- elämäntilanteen muutos:
  - äitiys
  - opinnot
  - sairastuminen
- jos tulee tunne että minua ei tarvita
- ajan puute
- riittämättömyyden tunne, työtä enemmän kuin pystyy tekemään
- oma työ
- muutto

Vapaaehtoisena toimiminen saa tuntemaan erilaisia positiivisia tunteita, jotka voidaan nähdä samalla toimivan sisäisinä motivaatiotekijöinä. Haastatteluista nousi esiin seuraavia vastauksia yksilö- ja ryhmähaastatteluista sekä kehittämisillasta:

- minä olen tärkeä ja arvokas
- työni on tärkeää ja arvokasta
- hyvä olo auttamisesta
- onnistumisen tunteita kun saa tyttöjä osallistumaan
- tyttöjen ilo tarttuu
- Tyttöjen Talon positiivinen ilmapiiri tarttuu
- riitän sellaisena kuin olen
- hyväksytyksi tuleminen – Ulkoinen motivaatiotekijä
- osallisuuden tunne
- olen osa yhteisöä

Tämän työn tekijänä koen, että vapaaehtoisten sisäisiä ja ulkoisia motivaatiotekijöitä ymmärtämällä voidaan löytää sitoutumiseen liittyviä tekijöitä. Toiminnassa tule vaalia vapaaehtoistyöstä syntyviä positiivisia tunteita, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen.

#### **5.1 Sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö ja Tyttöjen Talon arvot**

Sukupuoli – ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö luo tärkeän ja vahvan maaperän koko Tyttöjen Talon toiminnalle. Sekä ryhmähaastattelussa että yksilöhaastattelussa tärkeimpänä syynä toimia vapaaehtoisena juuri Tyttöjen Talolla pidettiin

Tyttöjen Talon arvomaailmaa, jotka pohjaavat Settlementiliiton arvoihin: Rohkeus ja luottamus, paikallisuus ja yhteisöllisyys sekä oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus.

Yksilöhaastattelujen vastauksissa korostui tyttötyön ja Tyttöjen Talon arvomaailman merkitys. Kymmenessä vastauksessa kolmestatoista haastateltavat vastasivat tyttötyön syyksi siihen että olivat päätyneet Tyttöjen Talolle vapaaehtoisiksi.

Vastauksissa tärkeiksi aiheiksi nousivat myös naisasia, monikulttuurinen työ, Tyttöjen Talon arvot ja Tyttöjen Talon toiminta, kun kysyttiin miksi vapaaehtoiset olivat päätyneet juuri Tyttöjen Talolle vapaaehtoisiksi. Haastateltavat kokivat tärkeäksi tehdä vapaaehtoistyötä tyttöjen hyväksi ja edistää tyttöjen asioita. ”On hienoa olla osa yhteisöä, joka lisää tyttöjen hyvinvointia”. Osa haastatelluista koki tärkeänä toimia aikuisen naisen roolimallina tytöille ja halusivat itse myös toimia erilaisessa roolissa kuin yleensä päivittäisessä työssään tai vapaa-aikalaan.

Niin kuin Harju & Ruuskanen-Himma (2016, 121) jo aikaisemmin totesivat, aatellisuus kannattaa nostaa järjestössä yhdeksi vahvuustekijäksi. Arvoja kannattaa tuoda esiin toiminnassa ja viestinnässä, jolloin se toimii järjestön henkisenä selkärankana. (Harju, Ruuskanen-Himma 2016, 121.) Tyttöjen Talolla sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen työote on näkyvissä kaikessa toiminnassa.

Vapaaehtoiseksi Tyttöjen Talolle haluttiin myös siksi, ettei toiminta ollut ”pahinta kriisityötä”, toiminta perustuu yhteisöllisyyteen ja työ on erilaista kuin tukihenkilönä toimiminen. Osalle Tyttöjen Talon brändi oli tuttu Tampereelta ja Helsingistä. He olivat tutustuneet toimintaan ensin toisessa kaupungissa ja muuttaessaan Turkuun, hakeutuneet toimintaan mukaan.

Alla olevaan laatikkoon olen koonnut haastattelujen vastauksia siihen, miksi toimii vapaaehtoisena Tyttöjen Talolla?

### MIKSI TOIMII VAPAAEHTOISENA TURUN TYTTÖJEN TALOLLA

- tyttötyö on tärkeää
- vapaaehtoistyö on elämää rikastuttava harrastus
- haluaa jakaa omaa osaamista ja verkostoja
- haluaa auttaa
- haluaa olla roolimallina tytöille
- haluaa toimia erilaisessa roolissa
- haluaa tutustua erilaisiin ihmisiin
- ammatillinen tai opiskeluun liittyvä hyöty
- kokee työn tärkeäksi ja merkitykselliseksi
- haluaa tehdä työtä tyttöjen hyväksi
- kontaktin säilyttäminen nuorten elämään
- haluaa kartuttaa ohjaamistaitoja ja suomenkielen taitoa
- monikulttuurinen työ

Ryhmähaastattelussa kaikki olivat yksimielisiä siitä, että Tyttöjen Talon arvoilla on merkitystä vapaaehtoisena toimimisen kannalta. Naisasia ja tyttöjen asiat koettiin tärkeimmiksi. Tyttöjen Talon tärkeimmiksi arvoiksi kuvailtiin myös yhteisöllisyyttä, suvaitsevaisuutta ja sukupuolieriytettyä tyttötyötä. Haastatteluissa kävi ilmi, että arvoilla ei ollut merkitystä kun aloitti vapaaehtoisena mutta niiden merkitys oli kasvanut työnteon ohella. Osa haastatteluun osallistuneista koki tärkeäksi sen, että toiminnassa ei ole merkitystä sillä mihin uskontoon tai kulttuuriin kuulut.

Tärkeäksi koettiin myös se, että Tyttöjen Talo on turvallinen paikka tytöille. Tyttöjen Taloa kuvailtiin paikaksi, jossa noudatetaan yhteisöllistä ja humaania ideologiaa. Eräs vapaaehtoinen kiteytti asian näin: ***”Vapaaehtoisena on mahdollisuus tukea tyttöjä kasvamaan vahvoiksi naisiksi turvallisessa paikassa ilman jännitteitä ja odotuksia.”***

Aikaisemmin kerroin että, organisaation arvoihin samaistuminen sitouttaa työntekijää. Näen, että Tyttöjen Talon arvomaailmalla luodaan vahva pohja työntekijän sitoutumiselle toimintaan, jos hän pystyy samaistumaan sen arvoihin. Tämän työn tekijänä tulkitsem asiasa niin, että kun vapaaehtoinen samaistuu organisaation arvoihin, tämä ikään kuin vahvistaa samalla hänen identiteettiään ja hän omaksuu arvot vahvemmin omikseen. Organisaatioon identifioitumisen kautta rakentuu identiteetti, jolla on samanlaisia piirteitä kuin organisaatiolla. Tällainen samaistumiseen pohjautuva sitoutuminen luo yksilön ja kollektiivin välille vahvan siteen. (Jokivuori 2002, 20.) Tämä kannattaa ottaa huomioon jo rekrytointivaiheessa ja kysyä toiminnan arvojen merkitystä vapaaehtoistyöhön pyrkivältä.

Haastatteluista nousseista vastauksista arvojen merkityksestä vapaaehtoisille huomasin, että vapaaehtoiset ovat kokeneet Tyttöjen Talon arvot tärkeiksi jo rekrytointivaiheessa. Vapaaehtoistyössä toimiminen vahvisti näitä vapaaehtoiselle itselleen tärkeiden arvojen merkitystä ja näin ollen sitoutti vapaaehtoisia organisaatioon.

Opinnäytetyön tekijänä ajattelen, että kun ihminen voi elää arvomaailmansa mukaisesti, se lisää hänen hyvinvointiaan. Näin ollen toimiminen organisaatiossa, joka toimii itselle tärkeiden arvojen mukaisesti, vahvistaa yksilön omaa arvomaailmaa ja tuottaa mielihyvää ja voimaantumisen tunnetta.

Tytöjen Talon vapaaehtoisten haastatteluista kävi ilmi, että suurimmalle osalle vapaaehtoisista, vapaaehtoistyö oli valikoitunut Tyttöjen Talon toiminnan ja arvomaailman perusteella. Vapaaehtoisten vastauksista kävi ilmi, että tyttötyö, tasa-arvo ja suvaitsevaisuus olivat tärkeimpiä arvoja lähteä mukaan toimintaan. Tyttöjen Talon vapaaehtoiskoulutus lisäsi vapaaehtoisten tietoutta sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisistä tyttötyöstä ja vahvisti samalla näiden arvojen asemaa vapaaehtoisten omassa arvomaailmassa. Tämä näkyy käytännön työn yhteydessä muun muassa niin, että vapaaehtoiset kertovat ylepydellä Talon toiminnasta vapaa-ajallaan ja toimivat samalla tyttötyön sanansaattajina sekä toiminnan ja vapaaehtoistyön positiivisina markkinoijina organisaation ulkopuolella. Vapaaehtoiset myös mielellään oikaisevat Tyttöjen Talosta muodostuneita virheellisiä käsityksiä vapaa-ajallaan sekä rekrytoivat uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan.



## 5.2 Positiivinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys

Sekä yksilöhaastatteluissa että ryhmähaastattelun vastauksissa korostui Tyttöjen Talon positiivisen ilmapiirin merkitys. Ilmapiiriä kuvattiin myös sanoilla kannustava ja hyväksyvä. Vapaaehtoiset kokivat, että Talolla on aina vastassa lämpimästi sekä työntekijät että asiakkaat. Haastateltavat kertoivat, että *”Talolle on helppo tulla”, ”voi tulla sellaisena kuin on” ja ”kun astuu ovesta sisään, olo on kuin lomalla ja aika pysähtyy”*. Vapaaehtoiset kokivat myös, että *”Talolla on aina hyvä fiilis eikä asioista valiteta niin kuin muissa työyhteisöissä”, ”tyttöjen talolla ollaan ihmisinä, ilman statusta”, ”saa tehdä myös virheitä koska henkilökunta ja asiakkaat hyväksyvät sellaisena kuin on” ja ”Tyttöjen Talo vapauttaa ulkomaailmasta yhdeksi illaksi”*.

Työntekijöiden tulee huolehtia myös yleisestä positiivisesta ilmapiiristä (Onnistunut Vapaaehtoistyö 2014, 62). Vapaaehtoiset olivat huomanneet, että avoimen toiminnan hyvä henki ja mukava ilmapiiri seuraavat Talolta myös muihin ulkopuolisiin toimintoihin kuten saunailtoihin.

Haasteena on, että niin tärkeää kuin positiivisen ilmapiirin luominen onkin, se voi arjessa unohtua helposti, kun keskitytään tekemään töitä. Positiivisuuden tulisi olla aitoa eikä väkinäistä. Ristiriitoja voi aina tulla mutta tärkeintä onkin valmius ratkoa niitä. (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 64.) Tämän vuoksi Tyttöjen Talolla halutaan korostaa kykyä avoimeen vuorovaikutukseen.

Haastattelujen vastauksissa korostui se, että vapaaehtoiset kokivat Tyttöjen Talolla työskentelyn voimaannuttavana ja virkistävänä. Vapaaehtoiset kokivat, että Tyttöjen Talolle on aina miellyttävää tulla vaikka takana olisi ollut kiireinen viikko ja raskas päivä. Vapaaehtoistoiminnan timanttimalin mukaan **Läheisyys-etäisyys –ulottuvuudessa** vapaaehtoista motivoi eniten toisten ihmisten kanssa toimiminen ja vapaaehtoistoiminnan sosiaalinen puoli. Toimintaan mukaan houkuttelee ryhmähenki, toisten hyväksyntä ja kannustava ilmapiiri. (Karreinen & Halo-

nen & Tennilä 2010, 38.) Tyttöjen Talon positiivinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys voivat näinollen toimia merkittävinä sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä vapaaehtoisille. Vapaaehtoistoiminnassa tulisi kuitenkin ottaa huomioon myös ihmisten erilaisuus. **Läheisyys-etäisyys** -ulottuvuuden toisella laidalla kaivataan etäisyyttä muihin. Tällaisille vapaaehtoisille sopivat lyhytkestoiset vapaaehtoistehtävät, jotka eivät edellytä sitoutumista toimintaan. (Karreinen ym. 2010.) Tällaiset etäisyys-ulottuvuuden mukavaksi kokevat vapaaehtoiset voitaisiin tulevaisuudessa valjastaa tehtäviin, joissa voi toimia aktiivisesti ”etänä”. Uuden ajan vapaaehtoiset voisivat tehdä asioita joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta omissa oloissaan (Karreinen ym. 2010). Tällaisia voisivat olla esimerkiksi eri alojen ammattilaiset.

### 5.3 Toimiva ja aktiivinen viestintä

Tyttöjen Talolla vapaaehtoiset ovat eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulleita naisia. Kehittämisisillassa oli siis mukana hyvin erilaisia ihmisiä kehittämässä toimintaa erilaisten menetelmien avulla. Kuten Harju ja Ruuskanen-Himma kirjoittavat, erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten ohjaaminen ja kommunikointi heidän kanssaan vaatii erilaista johtamista (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 55-56). Vapaaehtoistyön muutoksen myötä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen tarvitaan uudenlaista otetta. Tarvitaan kannustavaa johtamista ja ihmisläheistä vuorovaikutusta, jossa vapaaehtoiset voivat kokea iloa ja onnistumisen tunteita yhdessä tekemisestä. Vuorovaikutukseen liittyviä tärkeitä elementtejä ovat kuunteleminen, palautteen antaminen, tsemppaaminen, kannustaminen, palkitseminen ja kiittäminen. Aidolle läsnäololle tulee olla aikaa ja taitoa puuttua ongelmatilanteisiin niiden ilmaantuessa. Toiminnan ja sen kehittämisen kannalta keskeisessä roolissa on vapaaehtoisten kanssa työskentelevän vastuuhenkilön henkilökohtainen persoona ja kyky kohdata ihmisiä. (Harju, Ruuskanen-Himma 2016, 55-56.)

Vapaaehtoisten kehittämisillassa vapaaehtoiset kehittivät Majakkahuoneessa vapaaehtoistoimintaan liittyviä aiheita. Yhtenä aiheena oli viestintä vapaaehtoisille. Yleisesti ottaen vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä viestintään. Heidän mielestään viestintä oli toiminut ja he ovat saaneet sähköposteja vapaaehtoiskoordi-

naattorilta. Siitäkin huolimatta, että viestit eivät olleet aina kulkeneet. Vapaaehtoiset kokivat, että heitä kuunnellaan, he voivat vaikuttaa asioihin, kehittää toimintaa ja heidän työpanostaan arvostetaan. Harju ja Ruuskanen-Himma (2016, 59.) kirjoittavat siitä, miten järjestötyön muutoksessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota vapaaehtoisten huolenpitoon ja palkitsemiseen. Vapaaehtoisia tulee arvostaa, kuunnella ja heidän jaksamisestaan tulee huolehtia, jotta he pysyvät motivoituneina. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 59.)

Vapaaehtoiset toivoivat, että vuorojen varauksen voisi tehdä helpommin myös netissä, ja että olisi mahdollista nähdä vapaaehtoistyövoiman tarpeen ja Talon ohjelman reaaliajassa. Toivottiin myös, että vapaaehtoisten oma Facebook-ryhmä olisi aktiivisemmin käytössä. Siellä voitaisiin tiedottaa esimerkiksi tapahtumista ja sopia sekä purkaa asioita ryhmän kesken.

Vapaaehtoiset toivoivat myös selkeämpää tietoa siitä kuka milloinkin on avoimista illoista vastuussa eli kenelle voi ilmoittaa jos ei pääsekään paikalle tai myöhästyy varaamastaan vuorosta. Vapaaehtoiset ehdottivat yhtä numeroa tai sovelusta, jossa voisi asiasta ilmoittaa ja tieto kulkisi varmasti perille.

Huoneessa sai tuoda esiin myös asioita, jotka eivät jostain syystä toimi Tyttöjen Talolla, näitä kutsuttiin karikoiksi. Viestintä oli ainut aihe joka nousi esiin karikoissa. Toiminnassa on ollut pitkään ongelmana, että Talon sähköpostit eivät saavuta kaikkia vastaanottajia ja sähköpostit päätyvät myös vastaanottajien roskaposteihin. Kevään 2017 jälkeen, eli viimeisen vuoden aikana ongelmaa on pyritty ratkaisemaan ja vapaaehtoiskoordinaattori myös varmistelee viestien perille pääsyä vapaaehtoisilta Facebookin kautta.

Tietotekniset ongelmat ovat tyypillisiä pienille organisaatioille, joilla ei ole omaa atk-tukihenkilöä. Se vaikuttaa kuitenkin eniten vapaaehtoisten motivaatioon ja juuri siihen, että vapaaehtoiset eivät pysy mukana toiminnassa; ei voi tulla mukaan toimintaan kun ei tiedä koska sitä järjestetään ja milloin apua tarvitaan. (Lindroos 2017.)

Tämän kehittämistyön tekijänä voin todeta, että pienet toimimattomuudet saattavat vaikuttaa vapaaehtoisen motivaatioon alentavasti. Asiat voivat olla kuitenkin helposti korjattavissa ja näin lisätään tyytyväisyyttä ja osoitetaan tukea. Viimeisen vuoden aikana viestintää on kehitetty ja keväällä 2018 otettiin käyttöön sähköinen vuorojen varausjärjestelmä. Kehittämistyö viestinnän osalta jatkuu.

#### 5.4 Vapaaehtoisten tukeminen vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyössä on tärkeää kokea, että saa apua ja tukea työhönsä tarpeen mukaan. Vapaaehtoistoiminnan vastuhenkilö sekä koko henkilökunta ovat merkittävässä roolissa siinä, että vapaaehtoinen kokee arjessa, että häntä arvostetaan ja että hänen työpanoksensa on tärkeä. Vapaaehtoisten jaksamisen ja motivoimisen kannalta on merkittävää, että toiminnan ohella jää aikaa kiireettömään kohtaamiseen. On tärkeää kuunnella vapaaehtoista ja vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia hänen kanssaan. (Onnistunut vapaaehtoistyö 2014, 62.) Tyttöjen Talolla hyväksi toimintamalliksi on koettu avoimien iltojen ja ryhmien jälkeinen PURKU-hetki, jolloin vapaaehtoiset ja työntekijät keskustelevat illan tapahtumista ja nostavat esille haastavia vuorovaikutustilanteita tai asioita, jotka ovat herättäneet erityistä huolta.

Tyttöjen Talon toimintamalleihin kuuluu myös fiiliskierros. Fiiliskierros tarkoittaa sitä, että ryhmässä, toimintojen alussa ja/tai lopussa kuullaan vapaaehtoisten tuntemuksia ja fiiliksiä. Fiiliskierrokset ovat yksi tapa osoittaa, että työntekijät ovat kiinnostuneita vapaaehtoisten hyvinvoinnista. Tämän kehittämistyön tekijänä ajattelen, että tämä toimintamalli on hyvä esimerkki riittävän yksinkertaisesta ja toimivasta toimintatavasta työyhteisössä, jossa vapaaehtoinen tulee kuulluksi. Vapaaehtoiselle syntyy tunne turvallisesta yhteisöstä, jossa voi kertoa huonotkin fiilikset ja saada tukea jos sitä tarvitsee.

Vapaaehtoisten vertaistukiryhmä on uusi vapaaehtoistoiminnan muoto Turun Tyttöjen Talolla. Vertaistukiryhmä syntyi tämän kehittämistyön ohella ja olen saanut olla mukana ryhmän syntymisessä ja toiminut sen koollekutsujana. Jo ensimmäinen ryhmätapaaminen vertaistukiryhmässä koettiin niin voimaannuttavaksi ja

virikistäväksi, että tapaamisia päätettiin jatkaa. Ensin ryhmä muodostui innokkaimmista, uusista vapaaehtoisista. Nyt ryhmä kokoontuu säännöllisin väliajoin Tyttöjen Talon tiloissa ja mukana on myös kauemmin vapaaehtoisina toimineita. Tapaamisia kutsutaan Mimmisparrausilloiksi. Olen mainostanut tapaamisia Facebookin välityksellä.

Tämän kehittämistyön tekijänä ajattelen, että vertaistukiryhmä on merkittävä lisä vapaaehtoisten jaksamista tukeviin toimintoihin Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa. Se tukee vapaaehtoisten työssäjaksamista ja sitouttaa näin uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Tapaamisissa tutustutaan muihin vapaaehtoisiiin paremmin ja se madaltaa kynnyistä mennä toimintaan mukaan jo ensimmäisiin vuoroihin. Vertaistukiryhmässä vapaaehtoinen voi tuoda esiin tunteita, joita vapaaehtoistyö synnyttää ja ryhmässä saa tukea muilta. Ryhmästä voi muodostua oma yhteisö, joka sitouttaa myös toimintaan. Vertaistukiryhmä voi toimia myös vapaaehtoiskoordinaattorin tukena ja apuna, mutta ei kuitenkaan huolehdi yksin vapaaehtoisen jaksamisesta.

Alla edellä mainitsemani käsitteet, joiden katson tukevan Tyttöjen Talon vapaaehtoisten työssäjaksamista, ja joihin kehittämistyöni ohella syntynyt vertaistukiryhmä liittyy. Yhdessä ne toimivat sitouttavina tekijöinä vapaaehtoisille.

**TOIMINTAMALLIT**= Tyttöjen Talolla on parasta riittävän yksinkertaiset ja hyvät toimintamallit ja selkeät Tyttöjen Talon säännöt.

**PURKU**= Ryhmien ja avoimen toiminnan jälkeinen hetki, jossa jutellaan siitä miten ilta on sujunut ja tuodaan esiin työssä ilmenneet haasteet ja onnistumiset. Tärkeintä: avoin ilmapiiri ja se, että vapaaehtoinen tulee kuulluksi. Vapaaehtoisen kokemus on arvokas ja vapaaehtoisen näkemyksiä arvostetaan. Purkutilanteessa pyritään tekemään näkyväksi vapaaehtoisen työn tärkeyttä ja kertomaan missä tilanteessa vapaaehtoinen on ollut erityisesti hyödyksi.

**VERTAISTUKI**= toiset vapaaehtoiset toimivat vertaistukena. Vertaistuki toimii henkilökunnan apuna ja tukena mutta ei kanna koko vastuuta vapaaehtoisten

työssäjaksamisesta. Vertaistukiryhmä auttaa vapaaehtoisia myös sitoutumaan toimintaan.

**SELKEÄT TOIMINTAMALLIT+PURKU+ VERTAISTUKI> TUKEVAT vapaaehtoisen työssä jaksamista ja sitouttavat toimintaan.**

Ryhmähaastattelussa kaikki olivat yksimielisiä siitä, että vapaaehtoisten omat ryhmätapaamiset ovat tärkeitä. Henkilökunnan tuen ohella tärkeäksi koettiin myös toisten vapaaehtoisten tuki. Se, että muut vapaaehtoiset tulevat tutuksi, helpottaa työskentelyä heidän kanssaan Talolla, avoimessa toiminnassa ja ryhmässä. Vapaaehtoiset korostivat vertaistuen merkitystä. Haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että vapaaehtoistyötä ei tehdä yksin. Myös sillä oli merkitystä, että muut vapaaehtoiset ovat naisia. He kuvailivat joukkoaan samanhenkisiksi naisiksi, humaaneiksi maailmanparantajiksi, joilla kaikilla on halu auttaa. ”Ollaan samalla asialla”.

Kaikki haastateltavat kokivat, että henkilökunta arvostaa heitä ja heidän tekemänsä työ on arvokasta. Hyvänä pidettiin sitä, että vastuu jaetaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Vapaaehtoinen ei ole yksin vastuussa Talon toiminoissa ja viimekädessä työntekijä on aina vastuussa. Tämä koettiin hyvänä asiana myös asiakkaiden kannalta.

Vapaaehtoistyön vastuuhenkilön tulee pitää yhteyttä vapaaehtoisiin, pitää esillä erilaisia palautekanavia ja järjestää erilaisia tilaisuuksia vapaaehtoisia varten (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014, 62). Tyttöjen Talolla vapaaehtoiset voivat osallistua erilaisiin jatkokoulutuksiin ja virkistyspäiviin sekä tapahtumiin. Facebookissa vapaaehtoisilla on oma ryhmä. Tukea voidaan osoittaa myös keräämällä palautetta vapaaehtoisilta. Tällä tavalla osoitetaan, että vapaaehtoisten mielipiteillä ja ajatuksilla on merkitystä. (mt. 62). Tyttöjen Talolla vapaaehtoisilta kerätään palautetta vuosittain kehittämisiltojen aikana. Vapaaehtoisten ideoita viedään eteenpäin ja parhaimpia jalostetaan. Toimintaa kehitetään palautteen pohjalta.

Vapaaehtoisten tukemiseen kuuluu myös huomata jos vapaaehtoinen tarvitsee lomaa. Tällöin on vastuuhenkilön tehtävä ottaa asia puheeksi ja suositella taukoa. Jos vapaaehtoinen jää tauolle, on tärkeää sopia koska häneen voidaan ottaa taas yhteyttä. (Onnistunut Vapaaehtoistoiminta 2014, 62.) Haastateltavat kokivat, että Tyttöjen Talolla vapaaehtoistyö on joustavaa. Pitkänkin tauon jälkeen on helppoa tulla takaisin. Tämän opinnäytetyön tekijänä näen tärkeänä, että vapaaehtoistoiminnan vastuuhenkilö pysyy aktiivisena vapaaehtoisen suuntaan eikä unohda häntä. Täytyy ottaa huomioon, että kaikki eivät lue aktiivisesti sähköpostejaan ja ole mukana sosiaalisessa mediassa. Joskus vanhanaikainen tapa soittaa henkilökohtaisesti voi olla se paras tapa. Työntekijän tulee kunnioittaa vapaaehtoisen päätöksiä mutta osoittaa kaikin tavoin, että ovet ovat aina avoimet ja toimintaan voi tulla takaisin ilman omantunnontuskia.

Saattaa käydä myös niin, että vapaaehtoinen haluaa lopettaa kokonaan. Tällöin on tärkeää, että vastuuhenkilö tarvittaessa tukee myös lopettamispäätöstä. (Onnistunut Vapaaehtoistoiminta 2014, 62.) Mielestäni tärkeintä on, että vapaaehtoisena toimimisesta jää positiivinen tunne.

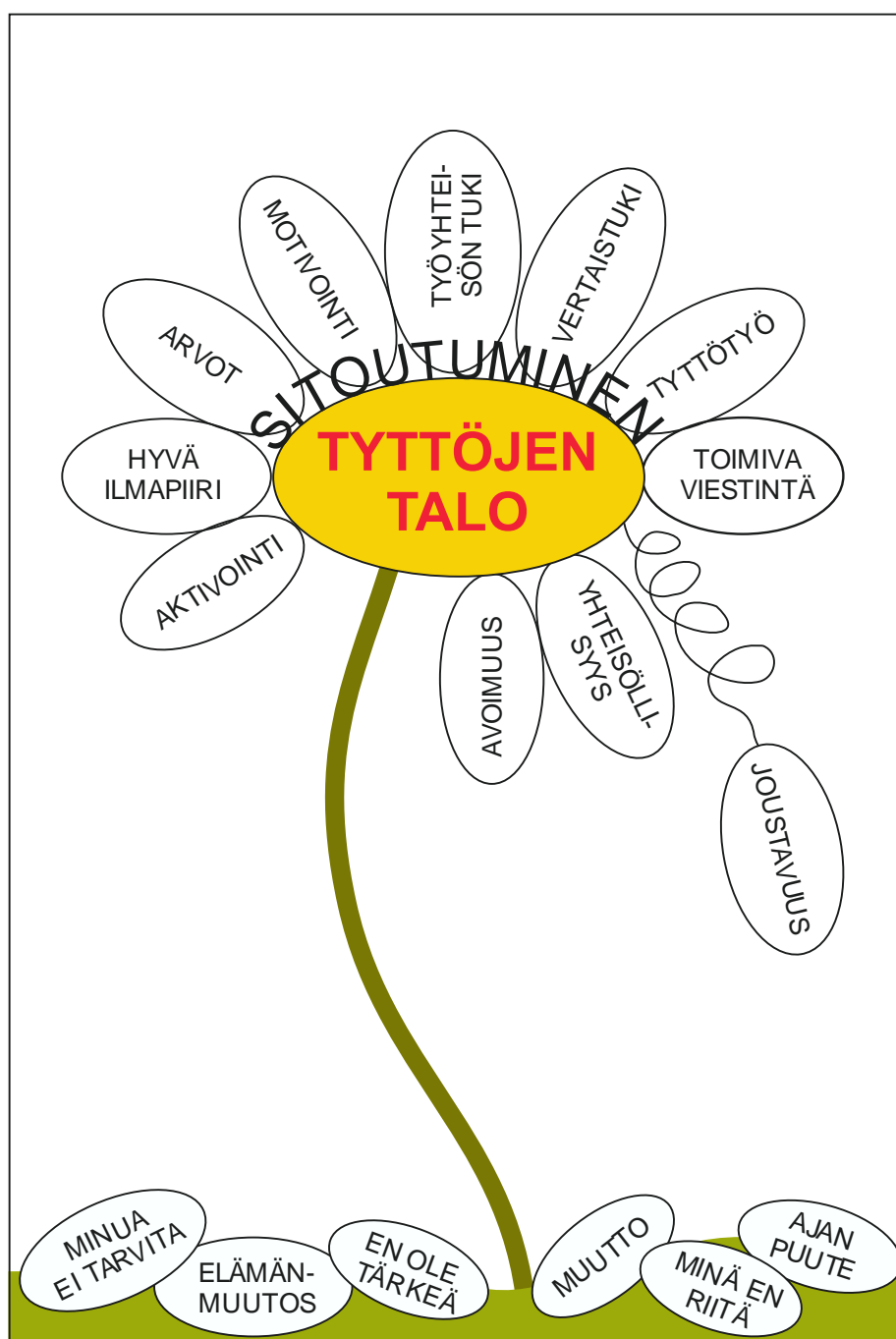
Vapaaehtoistyöllä Tyttöjen Talolla voi parhaimmillaan olla samoja vaikutuksia vapaaehtoistyöntekijöihin kuin kävijöihinkin. Vapaaehtoistyö yhdessä samanhenkisten ihmisten kanssa, vertaistukitapaamiset, yhteisöllisyys ja positiivinen sekä hyväksyvä ilmapiiri Tyttöjen Talolla koettiin virkistäväksi arjen keskellä. Vapaaehtoistyön kautta voi tuntea monia positiivisia tunteita. Osallisuuden, onnistumisen, arvostetuksi ja hyväksytyksi tuleminen tunteet voivat parhaimmillaan voimaannuttaa vapaaehtoisia ja antaa voimavaroja jaksaa arjessa. Nämä tunteet toimivat samalla sisäisinä motivaatiotekijöinä vapaaehtoistyötä tehdessä.

## 5.5 Kehittämistyön tuotos: Vapaaehtoistoiminnan sitoutumiskukka

Halusin tuoda kehittämistyöni tuloksia esille yhteisöpedagogeille tyypillisellä luovalla tavalla. Työni konkreettisena tuotoksena keräsin Tyttöjen Talolle ideoita miten sitouttaa vapaaehtoisia. Loin kukan kuvaamaan sitoutumista. Kukan terälehdet, jotka ovat kiinnittyneinä kukan keskustaan kuvastavat niitä asioita, jotka

vaikuttavat positiivisesti sitoutumiseen. Niitä ovat: hyvä ilmapiiri, arvot, motiivointi, työyhteisön tuki, vertaistuki, tyttötyö, toimiva viestintä, joustavuus, yhteisöllisyys ja avoimuus. Sitoutumiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä kuvaavat pudonneet terälehdet, joita ovat: tunteet kuten minua ei tarvita tai minä en riitä, elämänmuutos, ajan puute ja muutto toimintapaikkakunnalta. Sitoutumiseen negatiivisesti vaikuttavat tekijät ovat myös syitä lopettaa vapaaehtoistyö.

## VAPAAEHTOISTYÖN SITOUTUMISKUKKA





Kuva 5. Vapaaehtoistyön sitoutumiskukasta käy ilmi sitoutumiseen vaikuttavat tekijät Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa.

Tyttöjen Talolla monet positiivisesti sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat käytössä ja ne toimivat hyvin. Niistä kannattaa huolehtia ja niitä voidaan lisätä (**avoimuus, hyvä ja positiivinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys**) sekä niitä voidaan vahvistaa ja korostaa esimerkiksi markkinoinnissa ja rekrytoinnissa (**arvot, tyttötyö**). **Toimiva viestintä** vaatii lisää kehittämistä, jotta sähköpostit varmasti tavoittavat vastaanottajansa. **Työyhteisön tuki** on tärkeää vapaaehtoiselle ja tärkeää on myös, että koko työyhteisö sitoutuu toimimaan vapaaehtoisten sitouttamiseksi.

**Vertaistuki** on uusi, merkittävä toimintamuoto Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa ja tuen lisäksi se auttaa motivoimaan ja aktivoimaan muita vapaaehtoisia. Vertaistukiryhmä lisää yhteisöllisyyttä ja avoimuutta ja muodostaa oman pienen vapaaehtoisten yhteisön Tyttöjen Talon sisällä, auttaa jaksamaan työssä ja vahvistaa vapaaehtoisen sitoutumista organisaatioon. Vertaistukiryhmää voi käyttää myös muiden vapaaehtoisten aktivoimiseen, niin kuin Tyttöjen Talolla on tehtykin. Huhtikuun Mimmisparrausillassa vapaaehtoiset miettivät keinoja miten ”nukkuvia” vapaaehtoisia saataisiin mukaan toimintaan takaisin ja miten vapaaehtoisia saataisiin sitoutettua avoimen toiminnan vuoroihin. Näin vertaistukiryhmä auttaa samalla vapaaehtoiskoordinaattoria työssään.

Mielestäni Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa olisi hyvä kiinnittää tarkempaa huomiota tekijöihin, jotka vaikuttavat sitoutumiseen negatiivisesti. Olisi hyvä miettiä, miten tulevaisuudessa voitaisiin välttää näiden terälehtien putoamista.

Vapaaehtoistyössä tunteilla on suuri merkitys. Sitä tehdään monien positiivisten tunteiden takia, jotka toimivat samalla sisäisinä motivaatiotekijöinä, kuten halu auttaa, ilon, onnistumisen ja oppimisen tunteet. Kiireisessä arjessa vapaaehtoistyöntekijälle hänen antamansa aika on hyvin kallisarvoista ja vapaaehtoistyö saatetaan lopettaa hyvinkin helposti negatiivisten tunteiden takia. Tällaisia negatiivisia tunteita voivat olla esimerkiksi riittämättömyyden tunne tai tunne siitä että minua ei tarvita tai en ole tärkeä. **Riittämättömyyden tunne** voi muodostua vapaaehtoiselle siitä, että työntekijöitä on liian vähän. Kun tarve on suuri ja halu auttaa

on suuri, tulee tunne, että minun vapaaehtoisena täytyy pystyä tekemään enemmän. Tällöin tarve on liian suuri työntekijämäärään nähden ja vapaaehtoinen kokee riittämättömyyttä siitä, ettei pysty auttamaan tarpeeksi. Tämä tunne voi ajan kanssa alkaa tuntua painostavalta ja ahdistavalta ja vapaaehtoinen saattaa lopettaa toiminnassa kokonaan. Jos taas toiminnassa on vapaaehtoistyöntekijöitä enemmän kuin tarvitaan, saattaa vapaaehtoistyöntekijälle tulla tunne siitä, että **”minua ei tarvita”** ja hän jättäytyy pois toiminnasta. Tunne on harhaanjohtava, sillä vapaaehtoistoiminta elää ja alkuinnostuksen jälkeen tärkeintä olisi saada vapaaehtoinen pysymään toiminnassa mukana säännöllisesti, vaikka sitten harvemmin. **”Minä en ole tärkeä”** – tunteen syntymiseen saattavat vaikuttaa pienet arkiset asiat. Siksi onkin tärkeää, että vapaaehtoistyöntekijä ei muutu näkyväksi ja hänen työnsä itsestään selvyudeksi. Varsinaisten työntekijöiden tulisi aina huomata vapaaehtoinen kun hän saapuu paikalle kiireenkin keskellä ja tilanteesta riippuen työvuoron päätyttyä tulisi olla aikaa vaihtaa kuulumisia myös vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoinen tulee kohdata yksilönä niin kuin Talon asiakkaatkin. Tyttöjen Talon positiivinen ja avoin ilmapiiri ehkäisevät negatiivisten tunteiden muodostumista.

Vapaaehtoisen henkilökohtaisiin **elämäntilanteiden muutoksiin**, (esimerkiksi äidiksi tulo, opintojen tai uuden työn aloittaminen ja sairastuminen) voidaan toiminnassa vastata joustavuudella. Toiminnassa olisi hyvä miettiä erilaisia, joustavia toimintatapoja, jotka sitouttaisivat vapaaehtoisia pysymään mukana vaikka ei aina pystyisikään saapumaan paikan päälle. Yksi vaihtoehto voisi olla esimerkiksi, että perustettaisiin Tyttöjen Talon ”vapaaehtoispankki” joka sitouttaisi työntekijät pysymään mukana vaikka elämäntilanne muuttuu. Tällöin voisi osallistua tapahtumien suunnitteluun ja tehdä vaikka mainoksen talolle tai toimia etänä muuten tulematta paikalle. Nimiä ja erityistaitoja/mielenkiinnonkohteita voisi kerätä pankkiin siinä vaiheessa kun vapaaehtoinen haluaa jäädä pois aktiivisesta roolista talolla. Toiminnassa ja viestinnässä on hyvä korostaa sitä, että aina voi palata takaisin toimintaan kun siltä tuntuu ja oma arki antaa myöden (**ajan puute**).

**Muutto** on myös yksi toiminnan lopettamisen syistä ja siinä mielestäni kannattaisi tehdä verkostotyötä muiden kaupunkien Tyttöjen Talojen kanssa. Olisiko mahdollista, että vapaaehtoisen suostumuksella hän voisi jatkaa toisella Talolla jos paikkakunta on sopiva. Tällöin paikkakunnan Tyttöjen Talolta voitaisiin olla yhteydessä muuttaneeseen vapaaehtoiseen ja kutsua tutustumaan toimintaan. Tällä tavalla myös muilta Taloilta voisi suuntautua vapaaehtoisia joskus Turun Tyttöjen Talolle. Myös vertaistukiryhmä voisi hyötyä verkostoitumisesta muiden Talojen kesken. Vierailut toisiin organisaatioihin saattaisivat auttaa kehittämään oman Talon toimintaa ja sitouttaa samalla vapaaehtoisia omaan organisaatioon.

Sitoutumiskukkaa tarkasteltaessa voidaan huomata, että sitoutumiseen positiivisesti vaikuttavat tekijät liittyvät kaikki organisaatioon kun taas sitoutumiseen negatiivisesti vaikuttavat tekijät, eli syyt lopettaa toiminnassa, ovat aina henkilökohtaisia. Näin ollen voidaan todeta, että organisaation rakenteissa ja toiminnassa voidaan vaikuttaa siihen, että esitettyjä negatiivisia tunteita ei pääse syntymään eivätkä henkilökohtaiset syyt johda vapaaehtoistyön lopettamiseen. Mielestäni Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnassa olisi hyvä kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka vaikuttavat sitoutumiseen negatiivisesti. Olisi hyvä miettiä, miten tulevaisuudessa voitaisiin välttää näiden terälehtien putoamista.

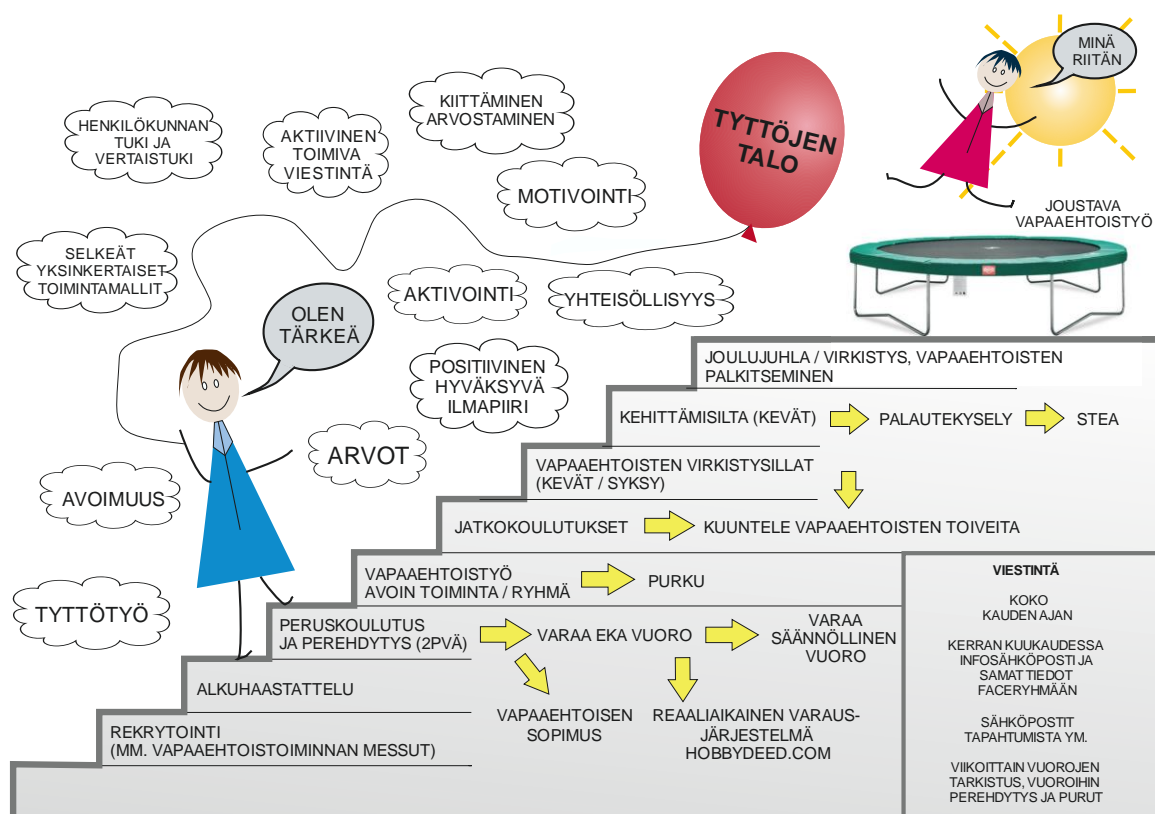
Vapaaehtoistoiminnan koulutus vaatii resursseja. Tällä hetkellä noin puolet koulutetuista eivät jatka toiminnassa koulutuksen jälkeen tai jatkavat vain muutaman kuukauden ajan. Mielestäni olisi hyvä miettiä mitä sitouttamisen keinoja toiminnassa voisi käyttää jotta useampi uusi koulutettu vapaaehtoinen jatkaisi toiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan koulutuksen osaksi voitaisiin liittää esimerkiksi kolmen avoimen toiminnan vuoro. Voittaisiin edellyttää, että koulutuksen lisäksi vaaditaan kolme käytännön kertaa ennen kuin vapaaehtoistoiminnan kurssista saa todistuksen. Näin varmistettaisiin ainakin se, että jokaisesta uudesta vapaaehtoisesta olisi apua edes kolmeen vuoroon eikä kävisi niin, ettei koulutettu vapaaehtoinen ilmaannu lainkaan toimintaan mukaan. Kolmen vuoron ”harjoittelu” myös sitouttaisi automaattisesti mukaan toimintaan. Henkilökunta ja muut vapaaehtoiset sekä kävijät tulisivat tutuiksi, jolloin olisi aina matalampi kynnyks varata uusi vapaaehtoisvuoro.

### 5.6 Kehittämistyön tuotos: Vapaaehtoistoiminnan portaat

Kehittämistyöni konkreettisena tuotoksena kokosin työntekijöille prosessikuvauksen vapaaehtoisten kanssa toimimisesta. Prosessikuvauksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi asioita, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten sitoutumiseen sekä muistuttaa hyvistä vapaaehtoistoiminnan toimintamalleista, joita toiminnassa jo on käytössä. Prosessikuvaus helpottaa työntekijöitä toimimaan vapaaehtoisten kanssa ja sitä voidaan käyttää työkaluna uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Sitä voidaan hyödyntää myös toiminnan kehittämisessä.

Toiminnot näkyvät tuotoksessa portaina. Toimintojen perään on keltaisilla nuollilla osoitettu asioita, joita näihin toimintoihin liittyy ja jotka olisi hyvä muistaa hoitaa liittyen kyseiseen toimintoon. Portaita pitkin kulkee vapaaehtoinen, joka tulisi tuntea itsensä tärkeäksi. Vapaaehtoisen sitoutumiseen vaikuttavat tekijät on kirjoitettu pilvien sisälle. Niihin tulee kiinnittää huomiota toiminnassa. Vapaaehtoinen kulkee toiminnan portaita pitkin askel kerrallaan ja toiminnan tavoitteena on sitoutunut vapaaehtoinen, joka kokee, että hän tekee sopivasti työtä, jossa on sopivasti vastuuta ja työ on joustavaa, jolloin hän pysyy toiminnassa mukana pitkään.

## TYTTÖJEN TALON VAPAAEHTOISTOIMINNAN PORTAAT



Kuva 6. Vapaaehtoistoiminnan portaita kulkemalla vapaaehtoinen etenee toiminnoissa sekä sitoutuu toimintaan.

## 6 LOPPUPÄÄTELMÄT

Vapaaehtoistoiminta on muutoksessa. Kilpailu ihmisten vapaa-ajasta on koven-  
tunut. Vapaaehtoisia on yhä vaikeampi saada sitoutumaan toimintaan pitkäksi  
aikaa. Järjestöjen tulee miettiä erilaisia sitouttamisen keinoja omissa organisaa-  
tioissaan. Sitoutumiseen vaikuttavat henkilökohtaiset motivaatiotekijät ja vapaa-  
ehtoisen oma elämäntilanne. Erilaisia vapaaehtoisia tarvitaan toimintaan mukaan  
myös tulevaisuudessa.

Tulevaisuudessa vapaaehtoiset haluavat yhä enemmän itse päättää miten ja mil-  
loin he vapaaehtoistyötä tekevät. Järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa tulee olla  
joustavuutta ja organisaatiossa on hyvä kehittää uusia käytäntöjä vapaaehtoisten  
sitouttamiseksi toimintaan. Tämän Tyttöjen Talolle tekemäni kehittämistyön tu-  
loksena syntyi vapaaehtoistyön sitoutumiskukka ja vapaaehtoistoiminnan por-  
taat, joista toivon olevan apua Tyttöjen Talolle sekä muillekin järjestöille, jotka  
toimivat vapaaehtoisten kanssa ja jotka miettivät uusia käytäntöjä vapaaehtois-  
toimintaansa liittyen.



Kuvio 3. Kuva yhteiskunnan muutosten vaikutuksia vapaaehtoistoimintaan.

Hyvä asia kehittämistyöni kannalta oli, että keräämieni yksilöhaastattelujen ja jär-  
jestämäni kehittämisillan jälkeen minulla oli vielä vuoden päästä mahdollisuus  
järjestää ryhmähaastattelu vapaaehtoisille. Ryhmähaastattelu vahvisti tutkimus-  
työni tuloksia sitouttamiseen vaikuttavista tekijöistä ja antoi lisää tietoa vapaaeh-  
toisten motiiveista.

On ollut hienoa olla perustamassa vertaistukiryhmää, toimia siinä aktiivisesti mukana ja toimia tapaamisten koollekutsujana. Vertaistukiryhmässä olen saanut tutustua vapaaehtoihin paremmin ja tavata heitä säännöllisesti. Keskusteleminen yhdessä muiden vapaaehtoisten kanssa on syventänyt ymmärtämystäni Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoistoiminnasta ja vapaaehtoisten tuntemuksista.

Hienoa kehittämistyössäni oli myös se, että pystyin käyttämään yhteisöpedagogista osaamistani hyvin hyödyksi. Se tuli parhaiten esille kehittämisillan suunnittelussa ja toteutuksessa, jossa sain luovalla tavalla toteuttaa erilaisia menetelmiä ja innostaa vapaaehtoisia kehittämään toimintaa. Työntekijät pitivät luovasta tavastani toteuttaa kehittämisiltia. Innostavalla työotteella koen olleen merkitystä myös vertaistukiryhmän syntymisessä.

Haastavaa kehittämistyöni alussa oli miettiä, mitkä haastattelukysymykset ovat oikeita ja tärkeitä tutkimukseni kannalta. Millaisten kysymysten avulla pystyn parhaiten selvittämään vapaaehtoisten sitoutumista. Loppujen lopuksi voin todeta, että haastattelukysymykset osuivat oikeaan. Esimerkiksi kysymällä sitä, miksi vapaaehtoinen on päätenyt juuri Tyttöjen Talolle, sainkin arvokasta tietoa vapaaehtoisen sitoutumiseen liittyvistä tekijöistä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut mielenkiintoista syventyä tutkimaan vielä sitä miten uusien ja pitkään toiminnassa mukana olleiden vapaaehtoisten vastaukset poikkesivat toisistaan ja olisiko niistä löytynyt erilaisia motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Työssäni ei myöskään tarkastella sitä miten pitkään vapaaehtoinen on ollut toiminnassa mukana ja vaikuttiko se jotenkin vastauksiin.

#### Tilaajan palaute

Esittelin opinnäytetyöni tuloksia Turun Tyttöjen Talon työntekijöiden kehittämispäivässä, johon osallistuivat sekä keskustan että Varissuon toimipisteiden työntekijät. Sain palautetta sekä suullisesti että kirjallisesti ja opinnäytetyöhöni oltiin tyytyväisiä. Opinnäytetyö herätti keskustelua ja pohdintaa siitä miten vapaaehtoistoimintaa voitaisiin jatkossakin kehittää. Opinnäytetyö nähtiin hyödyllisenä työkaluna, jota voidaan käyttää kehittämispäivissä sekä yleisen että vapaaehtois-

toiminnan kehittämisessä. Sitoutumiskukka ja vapaaehtoistoiminnan portaat koettiin myös hyvinä työkaluina selkeyttämään sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja niitä voidaan käyttää myös Talon varsinaisten työntekijöiden sitouttamista mietittäessä.

Jatkokehittämisideana mietittiin vapaaehtoisille perehdytyskansiota, jossa avataisiin vapaaehtoisten työnkuvia avoimessa toiminnassa ja ryhmissä. Se selkeyttäisi vapaaehtoisille työhön liittyviä tehtäviä ja toimintoja ja helpottaisi työn aloittamista. Vapaaehtoisten perehdytyskansio voisi olla seuraavan kehittämistyön tuotos. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on hyvä pitää mielessä tulevaisuudessa, jotta se pysyy kiinnostavana ja ajan hermolla.

Parasta vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on silloin kun siihen osallistetaan mukaan kaikki organisaation työntekijät ja vapaaehtoiset. Innostamalla ja ilolla, yhteisöllisten menetelmien avulla yhteiseksi hyväksi toimiminen lisää yhteisöllisyyttä sekä sitouttaa vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Annetaan ilon tarttua!



## 7 LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007a. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007b. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus

Auralan Nuoret ry. 2018. Viitattu 6.5.2018. <http://auralannuoret.fi/etusivu>

Boezeman, Edwin J. & Ellemers, Naomi 2007. Pride and respect in volunteer` organizational commitment. Tutkimusartikkeli. Viitattu 6.5.2018.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.415>

Eischer, Heli & Tuppurainen, Jonna 2011. Tyttöjen Talo on kuin avoin koti. (2.painos) Helsinki: Setlementtinuorten liitto ry.

Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestönjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura: Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF ry

Hirsjärvi Sirkka & Remes Pirkko & Sajavaara Paula 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi Oy

Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 27.1.2018  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13345/9513913503.pdf?sequence>

Kaila, Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä (VETY) –hanke.

Kansalaisareena 2017. Osallistu. Vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö. Viitattu 8.4.2018. <http://www.kansalaisareena.fi/osallistu/vapaaehtoistoiminta/>

Kansalaisareena. Taloustutkimus oy. Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Viitattu 24.4.2018. [http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö\\_Suomessa\\_2010ja2015.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf)

Karreinen, Lari & Halonen Maria & Tennilä, Meri 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki 2010: Vihreä sivistysliitto ry.

Lampikoski, Kari 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lähellä, 2017. Lehti omaishoitajille ja läheisille. 3/2017. Auttamishalusta hyödyn tavoitteluun. Helsinki: Omaishoitajat ja läheiset -liitto ry.

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Osuuskunta Vastapaino.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: raha-automaattiyhdistys.

Psycon 2018. Sitouttamisen viisi tekijää. Viitattu 27.1.2018. <https://www.psycon.fi/blogi/sitouttamisen-viisi-tekijaa>

Rytikangas, Iina 2011. Kehity ja jaksa tiimissä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Setlementtiliitto Tyttöjen Talo. Viitattu 6.2.2018 <https://www.setlementti.fi/sukupuolisensitiivisyys/toimijat/tytto-ja-naistyo/tyttojen-talot/tyttojen-talo-konsepti/>

Suomen Setlementtiliitto ry. 2012. Tyttötyön kansio. Helsinki: Suomen Setlementtiliitto.

Turun Tyttöjen Talo 2018a. Viitattu 18.1.2018. <http://www.mimmi.fi/>

Turun Tyttöjen Talo 2018b. Vapaaehtoisten haastattelurunko. Ei julkaistu.

Turun Tyttöjen Talo 2018c. Vapaaehtoistoiminnan raportti vuodelta 2017. Ei julkaistu.

Turun Tyttöjen Talo 2014. Vapaaehtoistoiminnan raportti vuodelta 2013. Ei julkaistu.

Turun Tyttöjen Talo 2015. Viestinnän vuosikello vuodelle 2016. Ei julkaistu.

Turun tyttöjen Talo 2017. Vapaaehtoistoiminnan raportti vuodelta 2016. Ei julkaistu.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa: Ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Hakapaino

Yeung, Anne Birgitta 2004. Kansalaisyhteiskunta. Tietopalvelu. Vapaaehtoistoiminta. Aiemmat artikkelit. Miksi vapaaehtoistoimintaan? Artikkelit. Viitattu 11.10.2017. [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat\\_artikkelit/miksi\\_vapaaehtoistoimintaan](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/aiemmat_artikkelit/miksi_vapaaehtoistoimintaan)

#### HAASTATTELUT:

Lindroos, Johanna 2017. Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoiskoordinaattori,  
20.5.2017. Turku. Susanne Pohjola.

Lindroos, Johanna 2018. Turun Tyttöjen Talon vapaaehtoiskoordinaattori,  
10.4.2018. Turku. Susanne Pohjola.

## 8 LIITTEET

Liite 1: Vapaaehtoisten kehittämisilta, mainos



**VAPAAEHTOISTEN KEHITTÄMISILTA**  
**17.5.2017 KLO 17 - 20**  
**TURUN TYTTÖJEN TALOLLA**

TULE TUTUSTUMAAN  
TOISIIN VAPAAEHTOISIIN

KEHITETÄÄN  
TOIMINTAAMME  
YHDESSÄ!

ILMOITTAUTUMISET 12.5. MENNESSÄ  
ILMOITA ERITYISRUOKAVALIOSI  
[johanna.lehtimaki@mimmi.fi](mailto:johanna.lehtimaki@mimmi.fi)

ILLAN AIKANA TEHDÄÄN YHDESSÄ  
VAPAAEHTOISTEN ESITTELYSEINÄÄ,  
SYÖDÄÄN HERKKUJA JA PÄHKÄILLÄÄN  
RYHMISSÄ TOIMINNAN KEHITTÄMISTÄ

## Liite 2: Vapaaehtoisten kehittämisilt, suunnitelma

### Kehittämisilta 17.5 ideointityöpaja

17.00 Alkusanat ja tutustumisleikki eli kaikki sanovat oman nimensä ja sen alkukirjaimella alkavan adjektiivin joka kuvaa henkilöä itseään.  
Jako kolmeen ryhmään  
Tutustumismenetelmä-samassa veneessä, sanomalehtien päällä ryhmänä ja niitä siirtelemällä huoneen toisesta päästä toiseen.

17.30 Action: Noin 20 min. per huone

#### 1. NYKYISEN TOIMINNAN KEHITTÄMIS-HUONE / iso tila Johanna NAVI-GOINTI

Ideointi toteutetaan Heuristisella ideointitekniikalla. Menetelmässä luodaan ristikko, joka sisältää erilaisia kehitettävän asian ulottuvuuksia ja niille ideoituja vaihtoehtoja. Toisella puolella ristikkoa on Tyttöjen Talon toiminnan kohderyhmät ja toisella puolella toiminnot. Ristikko helpottaa löytämään joukosta ne parit, jotka eivät sovi ollenkaan yhteen ja selkeyttää kokonais kuvaa.  
-Mitä ajatuksia ja uusia ideoita herää siitä mitä te vapaaehtoiset voisitte tehdä näissä toiminnoissa?

Miettikää vapaaehtoiset itsenne kautta, mitä voisitte tehdä näissä?

AVOIN TOIMINTA: Keskusta 12-28v. Varissuo 10-16v. Nuoret äidit alle24v (Läksyapu, Kokkikerho, oven avaus ja kohtaaminen, tilojen esittely ja uusien vastaanottaminen)  
(Kotinuorisotyö)

ERILAISET RYHMÄT: Keskusta Varissuo Nuoret äidit

LEIRIT, REISSUT, TEEMAPÄIVÄT, TAPAHTUMAT, TYÖPAJAT- Täällä ja muualla tapahtuvat

#### 2. Majakka. TUKI JA VIESTINTÄ-HUONE (työnohjauksellisuus, sisäinen ja ulkoinen viestintä) Keittiö, Hanna.

Laiva on lastattu ideoilla, heitetään hernelpussia ja ohjaaja kirjoittaa ideoita, ylös. "Kertokaa mitä uusia

ideoita teille tulee mieleen aiheista, joita heitän teille. Aiheita on yhteensä kuusi.

Miettikää hetki rauhassa

tai sanokaa ääneen ensimmäinen asia mikä mieleen juolahtaa? ei paniikkia."

- 1. Vapaaehtoisten koulutus (perus vapaaehtoisten koulutus)

2. jatkokoulutukset ---" kertokaa vaikka aiheita, joista haluaisitte lisää koulutusta"

3. Vapaaehtoisten virkistys (virkistys- ja kehittämisillat, "mitä kaipaatte näihin?")

4. Vapaaehtoisten rekrytointi ja vapaaehtoistoiminnan markkinointi

5. Viestintä vapaaehtoisille ("Mitä uusia viestintäkanavia?")

6. Avoimen ja ryhmien perehdytys + jälkeinen purku

7-KARIKOT - TÄTÄ viimeistä voitaisiin miettiä yhdessä lopuksi. Mitä Karikkoja on kohdattu

viestinnässä, työnohjauksessa ja TOIMINNASSA MUUTEN tässä kohtaa saa kertoa kaikki toimimattomat asiat? Mitkä asiat olet kokenut vaikeimmiksi / hankalimmiksi liittyen edellisiin kohtiin?

3. Autio saari- UUDEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN-HUONE Tiinan huone, Susanne

Olette autiolla saarella ja jotta pääsette täältä pois teidän on keksittävä villejä ja hulluja ideoita!

Miten tässä voisi auttaa vapaaehtoisia miettimisessä? –Muistelkaa tyttöjen talon eri toimintoja ja

keskittykää kehittämään Kotinuorisotyötä, Nuoret äidit-toimintaa, yksilötyötä, monikulttuurista työtä ja

ihan uusia määrittelemättömiä toimintamuotoja -Miten voisimme auttaa käynnistämään Kotinuorisotyötä

ja herättää luottamusta maahanmuuttajaperheissä? Mitä Nuoret Äidit voisivat haluta toiminnalta, mitä

erilaisia tapoja olisi toimia? Missä voisi näkyä ja kuulua? Miten tavoitetaan nuoret äidit ja saadaan mukaan

toimintaan? Miten monikulttuurisen työn tytöt tavoitetaan? Yksilötyössä? - vapaaehtoiset eivät ole tehneet

tukihenkilötoimintaa

-”Villit ideat” (Kotinuorisotyö, Nuoret Äidit-toiminta, yksilötyö, monikulttuurinen työ, uudet,

määrittelemättömät ideat)

15 ideaa 15 minuutissa post-it lappuun ideat ylös. Vadelmavenekarkki per idea!

-Palautelomake

18.45 (vai 19.00) RUOKAILU: Ruokaisa salaatti ja tacoveneitä? Karkki vadelmaveneitä? Jätskiveneitä?

Salaattiainekset: salaattia, kurkkua, tomaattia, fetajuustoa, tacoveneet, Taco-mausteseos, paprikaa,

avokadoja ja sitruunaa ja salsakastiketta, maustamaton soijajogurtti(pippuria, sitruunaa, suolaa), Omenat

lohkoina, nyhtökauraa, korianteripuska, lime, sitruuna, kaurajäätelöä ja jätskiveneitä, vadelmaveneitä,

Juomat

ja rentoa yhdessäoloa

19.40 Loppupiiri ja palaute illasta : Lankakerä, jolloin kysytään: Sano yksi asia, joka jäi mieleen tästä

kehittämisisillasta? Ja lankakerä keritään takaisin, kerro miltä tällainen työskentely tuntui, fiiiskierros?

Susanne kerää plussat ja miinukset lopuksi paperille

20.00 Kiitos ja lopetus

NAVIGOINTI: -Joku kartta pohjalle ja unsplash.com kivoja kuvia ja ehkä karttoja?

Pukeutuminen: meriteemapukeutuminen raitapaita ym.

Susse: Tee laput oviin! Navigointi: Nykyisen toiminnan kehittämishuone

Majakkasaari: Tuki ja viestintähuone

Autiosaari: uuden toiminnan kehittämishuone

Navigointiin paperit lattialle ja niihin yhdeksän ”tähti-ideaa”

Majakkaan aiheet myös paperille

Autiolle saarelle paperille kehiteltävät aiheet näkyville

## Liite 3: Kehittämisisällän navigointikartta

